

**REVENU
QUÉBEC**



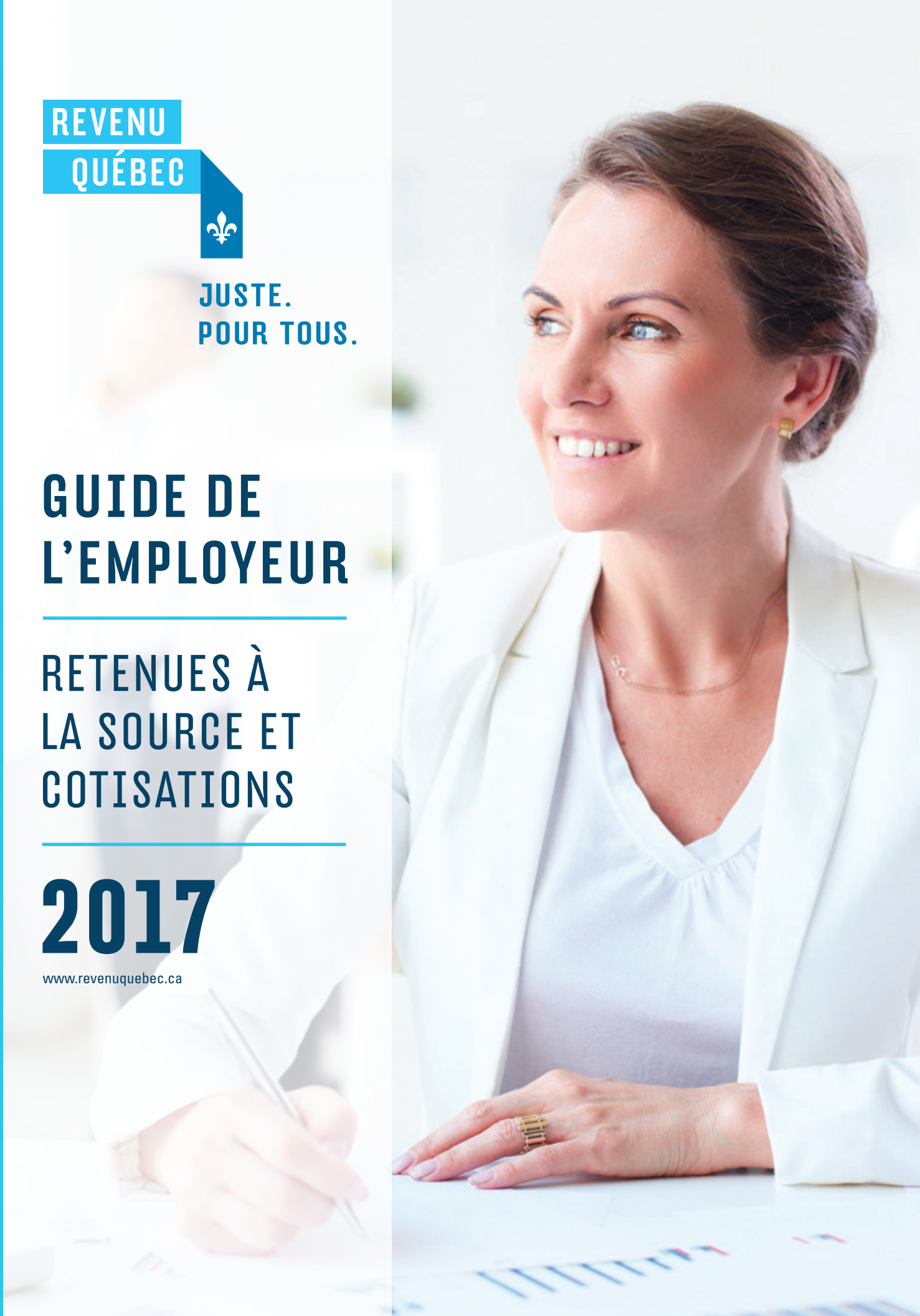
**JUSTE.
POUR TOUS.**

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

**RETENUES À
LA SOURCE ET
COTISATIONS**

2017

www.revenuquebec.ca





**VOTRE CONTRIBUTION
EST ESSENTIELLE
À LA RÉALISATION
DE NOTRE MISSION.**

En calculant adéquatement les retenues à la source de vos employés et vos cotisations d'employeur, vous vous assurez de contribuer à l'avenir de la société.

REVENU
QUÉBEC



JUSTE.
POUR TOUS.

CLIC REVENU EST DEVENU MON DOSSIER POUR LES ENTREPRISES!

Retrouvez vos services en ligne dans un espace amélioré et profitez de plusieurs nouveautés :

- **un visuel épuré** permettant de repérer plus facilement les services offerts;
- **des services regroupés** selon les activités fiscales (taxes, impôts, retenues à la source, etc.);
- **des alertes relatives à des obligations fiscales** permettant de remplir celles-ci à temps;
- **une durée illimitée** des procurations créées en ligne.



INSCRIVEZ-VOUS SANS TARDER
AU REVENUQUEBEC.CA.

TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction	11
1.1	Ce guide s'adresse-t-il à vous?	11
1.2	Contenu	11
1.3	Liste des sigles	12
1.4	Définitions	13
2	Principaux changements	15
2.1	Indexation pour 2017	15
2.2	Taux d'imposition et seuils de revenu	15
2.3	Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)	15
2.4	Gratifications et paiements rétroactifs	16
2.5	Déduction pour emploi	16
2.6	Volontaire des services d'urgence	16
2.7	Cotisations au RRQ	16
2.8	Cotisations au RQAP	16
2.9	Réduction du taux de cotisation au FSS pour les PME	16
2.10	Cotisation relative aux normes du travail	17
2.11	Abolition de la contribution santé	17
2.12	Retraite Québec	17
2.13	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	18
3	Obligations comme employeur et comme payeur	19
3.1	Responsabilités envers Revenu Québec	19
3.2	Responsabilité solidaire	20
3.2.1	Administrateurs d'une société	20
3.2.2	Membres d'une société de personnes	21
3.2.3	Entreprises de services spécialisées dans la gestion et le traitement de la paie	21
3.3	Inscription à nos fichiers et numéro d'identification	21
3.4	Numéro d'assurance sociale	22
3.5	Embauche d'un employé	22
3.6	Versements périodiques de la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail	23
3.7	Registres et pièces justificatives	23
3.8	Sanctions	24



4	Devez-vous faire des retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur?	25
4.1	Conditions à remplir	25
	Tableau 1 Conditions de base pour faire des retenues à la source et payer des cotisations	25
4.2	Sommes assujetties aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur	26
4.2.1	Généralités	26
	Tableau 2 Rémunérations assujetties aux retenues à la source et aux cotisations	26
4.2.2	Renseignements complémentaires	30
5	Retenue d'impôt du Québec	34
5.1	Rémunérations assujetties	34
5.1.1	Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée à l'aide de la table TP-1015.TI ou des formules	34
5.1.2	Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon un taux fixe	35
5.1.3	Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon la méthode qui s'applique aux gratifications	35
5.2	Rémunérations non assujetties	36
5.3	Calcul de la retenue d'impôt	36
5.3.1	Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)	37
5.3.2	Demande de réduction de la retenue d'impôt (formulaire TP-1016)	38
5.3.3	Retenue supplémentaire d'impôt (formulaires TP-1017, TP-1015.N et TP-1015.3)	39
5.4	Retenue d'impôt selon la table TP-1015.TI	40
5.4.1	Calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt	40
	Tableau 3 Calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt	40
5.4.2	Codes de retenues et colonnes de redressement	46
5.4.3	Comment utiliser la table TP-1015.TI	47
5.4.4	Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans la table TP-1015.TI	48
5.5	Retenue d'impôt selon les formules	50
6	Cotisations au RRQ	51
6.1	Travail exécuté au Québec	51
6.2	Maximum du salaire admissible et taux de cotisation	52
6.3	Rémunérations assujetties (salaires admissibles)	52
6.4	Rémunérations non assujetties	52
6.5	Exemption générale	54
6.5.1	Emploi continu	54
6.5.2	Emploi discontinu	56
6.6	Calcul des cotisations au RRQ	56
	Tableau 4 Cotisation maximale au RRQ pour l'année selon la situation de l'employé	57
6.7	Cotisations au RRQ selon les tables	58
6.7.1	Comment utiliser les tables	58
6.7.2	Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans les tables	59



6.8	Cotisations au RRQ selon la formule	59
6.9	Succession d'employeurs, fusion de sociétés et transfert d'employés	60
6.9.1	Vous succédez à un autre employeur	60
6.9.2	Sociétés fusionnées	60
6.9.3	Employé transféré d'un employeur à un autre	61
6.10	Employé qui atteint 70 ans ou qui reçoit une rente de retraite	61
6.11	Employé qui travaille pour plus d'un employeur	61
6.12	Employé en retraite progressive	61
6.13	Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements assujettis au RPC et à l'un de vos établissements assujettis au RRQ	62
6.14	Ententes en matière de sécurité sociale	64
6.15	Total des cotisations payées dans l'année	64
6.15.1	Cotisations payées en trop	65
6.15.2	Cotisations insuffisantes	65
6.15.3	Délai pour établir une cotisation	65
6.16	Employé ou travailleur autonome	66

7 Cotisations au RQAP 67

7.1	Maximum de revenus assurables et taux de cotisation	67
7.2	Rémunérations assujetties (salaires admissibles)	68
7.3	Rémunérations non assujetties	69
7.4	Personnes non assujetties à la cotisation au RQAP	71
7.5	Calcul des cotisations au RQAP	71
7.6	Cotisations au RQAP selon la table TP-1015.TA	72
7.6.1	Comment utiliser la table TP-1015.TA	72
7.6.2	Rémunération non prévue dans la table TP-1015.TA	72
7.7	Cotisations au RQAP selon les formules	73
7.8	Succession d'employeurs et fusion de sociétés	73
7.8.1	Vous succédez à un autre employeur	73
7.8.2	Sociétés fusionnées	73
7.9	Employé dont le revenu de travail pour l'année est inférieur à 2 000 \$	74
7.10	Employé qui travaille pour plus d'un employeur	75
7.11	Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec	75
7.12	Employé qui décède ou qui cesse de résider au Canada	76
7.13	Total des cotisations payées dans l'année	76
7.13.1	Cotisations payées en trop	76
7.13.2	Cotisations insuffisantes	77
7.13.3	Délai pour établir une cotisation	77
7.14	Employé ou travailleur autonome	77



8	Cotisation au FSS	78
8.1	Rémunérations assujetties	78
8.2	Exemption temporaire	79
8.3	Calcul de la cotisation au FSS	80
8.3.1	Masse salariale totale	81
8.3.2	Taux de cotisation estimatif	81
8.3.3	Taux de cotisation moins élevé que le taux de cotisation estimatif	83
8.4	Taux de cotisation réel	84
8.5	Écart entre le taux de cotisation réel et le taux de cotisation estimatif	85
8.6	Ententes en matière de sécurité sociale	85
9	Cotisation relative aux normes du travail	87
9.1	Employeurs non assujettis	87
9.2	Maximum de la rémunération assujettie et taux de cotisation	88
9.3	Rémunérations assujetties	88
9.4	Rémunérations non assujetties	88
10	Cotisation au FDRCMO	90
10.1	Employeur exempté	90
10.2	Masse salariale	91
10.3	Dépenses de formation admissibles	91
11	Paiements divers	92
11.1	Commissions	92
11.2	Congé sabbatique	92
11.3	Entente d'échelonnement du traitement	93
11.4	Gratifications et paiements rétroactifs	93
11.4.1	Retenue d'impôt	93
11.4.2	Cotisations au RRQ	95
11.4.3	Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur	95
11.5	Heures supplémentaires	96
11.5.1	Retenue d'impôt	96
11.5.2	Cotisations au RRQ	96
11.5.3	Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur	96
11.6	Indemnités pour accident du travail (CNESST)	96
11.6.1	Généralités	96
11.6.2	Sommes versées avant la décision de la CNESST	97
11.6.3	Sommes versées à la suite de la décision de la CNESST	98
11.6.4	Sommes versées pour des soins ou pour la réadaptation de l'employé	99



11.6.5	Sommes versées par un employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime	100
11.6.6	Traitement des sommes versées à la suite d'un accident du travail	100
Tableau 5 Traitement des sommes versées à la suite d'un accident du travail		101
11.7	Indemnité compensatrice de préavis	102
11.8	Indemnités de vacances (paies de vacances)	103
11.9	Jetons de présence	103
11.9.1	Retenue d'impôt	103
11.9.2	Cotisations au RRQ	104
11.9.3	Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur	104
11.10	Paiement provenant d'un REER, d'un RVER, d'un RPAC ou d'un FERR	105
11.10.1	REER, RVER ou RPAC	105
11.10.2	FERR	105
11.11	Paiements uniques	106
11.11.1	Allocation de retraite	107
11.11.2	Paiement provenant d'un REEE	107
11.11.3	Paiement provenant d'un régime de retraite (paiement de pension)	108
11.11.4	Prestation au décès	108
11.12	Pourboires	109
11.13	Prestation d'assurance salaire	110
11.14	Régime d'intéressement, fiducie pour employés et régime de prestations aux employés	110
11.15	Rente d'étalement pour artiste	111
11.16	Supplément de revenu	112
11.17	Paiements d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI	112

12 Cas particuliers **113**

12.1	Chauffeur de taxi et coiffeur	113
12.2	Employé d'une agence de placement	113
12.3	Employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans	113
12.3.1	Généralités	113
Tableau 6 Conditions donnant droit à la déduction pour un employé étranger		114
Tableau 7 Taux d'exemption applicable à un employé étranger		115
12.3.2	Retenue d'impôt	116
12.3.3	Cotisation de l'employeur au FSS	116
12.3.4	Cotisations au RRQ, au RQAP et autres cotisations de l'employeur	116
12.4	Employé à l'extérieur du Québec	117
12.4.1	Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec	117



12.4.2	Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec	118
12.4.3	Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada	118
12.5	Employé indien	119
12.5.1	Salaires provenant d'un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »	119
12.5.2	Autres revenus liés à un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »	121
12.5.3	Définitions liées aux Indiens	121
12.6	Employeur indien	122
12.7	Marin	123
12.8	Personnel des Forces canadiennes ou des forces policières	124
12.9	Producteur étranger et particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec	124
12.10	Employé d'un employeur qui ne fait pas d'affaires au Québec	125
12.11	Employé décédé	125
12.12	Personne qui ne réside pas au Québec	126
12.12.1	Salaires	126
12.12.2	Paiement autre qu'un salaire	127
12.12.3	Paiement fait à une personne qui ne réside pas au Canada et qui vous rend des services au Québec	127
12.13	Travailleur agricole étranger	128
12.14	Volontaire des services d'urgence	128
12.15	Employé qui est un étudiant	130

13 Paiement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur 131

13.1	Vous commencez à faire des paiements	131
13.2	Fréquence de paiement	132
13.3	Formulaire de paiement	134
13.4	Délais de paiement	135
	Tableau 8 Délais de paiement	135
13.5	Modes de paiement	137
13.6	Solde à payer	138
13.7	Erreur dans un formulaire de paiement des retenues et des cotisations	138
13.8	Vous cessez de faire des paiements	138
	Tableau 9 Délais pour transmettre vos documents si vous cessez de faire des paiements	139



Important

Les renseignements contenus dans ce guide ne constituent pas une interprétation juridique des lois et des règlements québécois ou canadiens. Ce guide doit être utilisé pour l'année 2017. Il ne contient pas les modifications fiscales pour l'année 2017 annoncées après le 31 octobre 2016. Vous devez donc vous assurer que les textes que vous lisez sont conformes à la législation fiscale en vigueur.

Pour connaître les changements apportés en matière de retenues à la source et de cotisations, y compris ceux annoncés après la parution de ce document, consultez notre site Internet au www.revenuquebec.ca.

Vous trouverez dans notre site Internet les services en ligne et les documents destinés aux employeurs.

Notez que les formulaires qui portent la mention « SPÉCIMEN » sont fournis uniquement à titre informatif et ne doivent pas être utilisés à d'autres fins.

NOTE

Pour alléger le texte, nous employons le masculin pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.



1 INTRODUCTION

1.1 Ce guide s'adresse-t-il à vous?

Ce guide s'adresse à vous si vous versez une rémunération en tant qu'employeur ou en tant que payeur.

Rémunération versée en tant qu'employeur

Vous versez une rémunération en tant qu'employeur lorsque vous versez notamment une des rémunérations suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4) versé à un de vos employés ou de vos ex-employés;
- une allocation de retraite;
- une prestation au décès versée aux héritiers d'un employé décédé.

Rémunération versée en tant que payeur

Vous versez une rémunération en tant que payeur lorsque vous versez à un bénéficiaire notamment une des rémunérations suivantes :

- un paiement de retraite (par exemple, un paiement provenant d'un RPA);
- une rente (par exemple, une rente provenant d'un REER, d'un FERR ou d'un RPDB);
- un paiement provenant d'un régime d'intéressement, d'un régime de prestations aux employés ou d'une fiducie pour employés;
- une somme provenant d'une convention de retraite;
- un paiement unique provenant d'un REER ou d'un RPA;
- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance salaire auquel un employeur a cotisé.

Il peut arriver que vous versiez une rémunération à un bénéficiaire qui est aussi votre employé. Dans ce cas, vous êtes considéré comme lui versant cette rémunération en tant que payeur, puisqu'il reçoit la rémunération parce qu'il en est bénéficiaire et non parce qu'il est votre employé.

1.2 Contenu

Ce guide vous donne des informations sur vos obligations comme employeur et, s'il y a lieu, comme payeur. Il vous informe aussi sur

- la retenue d'impôt du Québec que vous devez effectuer sur les rémunérations que vous versez comme employeur et, s'il y a lieu, comme payeur;
- la retenue des cotisations de vos employés au RRQ et au RQAP que vous devez effectuer sur les rémunérations que vous versez comme employeur;
- les cotisations que vous devez payer comme employeur (cotisations au RRQ, au RQAP, au FSS, au FDRCMO, s'il y a lieu, et cotisation relative aux normes du travail).

Vous y trouverez également des renseignements sur votre obligation d'effectuer des versements périodiques à Revenu Québec pour la CNESST.

Ce guide traite par ailleurs de vos obligations en ce qui concerne la plupart des formes de rémunération, soit celles mentionnées dans le tableau 2 de la partie 4.2. Si vous versez une somme qui ne figure pas dans ce tableau, communiquez avec nous pour connaître vos obligations.

1.3 Liste des sigles

CDB	Centre de développement des biotechnologies
CELI	Compte d'épargne libre d'impôt
CFI	Centre financier international
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
FERR	Fonds enregistré de revenu de retraite
FSS	Fonds des services de santé
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
MRC	Municipalité régionale de comté
NAS	Numéro d'assurance sociale
NEQ	Numéro d'entreprise du Québec
PME	Petite et moyenne entreprise
R-D	Recherche scientifique et développement expérimental
RAP	Régime d'accession à la propriété
REEE	Régime enregistré d'épargne-études
REEI	Régime enregistré d'épargne-invalidité
REEP	Régime d'encouragement à l'éducation permanente
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
REPA	Rente d'étalement pour artiste
RIC	Régime d'investissement coopératif
RPA	Régime de pension agréé
RPAC	Régime de pension agréé collectif
RPC	Régime de pensions du Canada
RPDB	Régime de participation différée aux bénéfices
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RRQ	Régime de rentes du Québec
RVER	Régime volontaire d'épargne-retraite
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
SPCC	Société privée sous contrôle canadien
TPS	Taxe sur les produits et services
TVQ	Taxe de vente du Québec



1.4 Définitions

Les termes ci-dessous sont définis dans le contexte de ce guide.

Charge

Poste occupé par un particulier et qui lui donne droit à une rémunération.

Par exemple, un particulier qui est membre du conseil d'administration d'une société occupe une charge, même s'il n'exerce aucune fonction administrative dans cette société. De même, un particulier qui est un représentant élu par vote populaire ou nommé à titre représentatif occupe une charge.

Emploi

Travail exécuté par un particulier en vertu d'un contrat de travail (écrit ou verbal), y compris une charge.

Employé

Tout particulier qui occupe un emploi ou une charge.

Lieu de résidence

Lieu de résidence d'une personne selon la Loi sur les impôts.

Pour déterminer le lieu de résidence d'un particulier qui quitte le Québec et le Canada, consultez le bulletin d'interprétation IMP. 22-3/R1 au www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca.

Particulier

Personne physique.

Plus précisément, ce terme est généralement utilisé dans ce guide pour désigner à la fois un employé et un bénéficiaire d'une somme que vous versez en tant que payeur.

Personne

Personne physique ou morale.

Rémunération

Salaire et toute autre somme que vous versez comme employeur (par exemple, une allocation de retraite) ou comme payeur (par exemple, une prestation de retraite).

Revenu d'emploi

Revenu provenant d'un emploi ou d'une charge.

Salaire

Revenu brut d'emploi, soit les sommes suivantes et tout paiement semblable effectué à un employé :

- les traitements;
- les avantages imposables (y compris les allocations imposables);
- les commissions;
- les paiements d'heures supplémentaires;
- les indemnités de vacances (paies de vacances);
- les paiements rétroactifs de salaire, y compris ceux résultant d'une convention collective signée avant le décès d'un employé;



- les pourboires (y compris les pourboires attribués);
- les avances;
- les gratifications (y compris un boni et une prime de rendement);
- certaines des sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- les indemnités pour retrait préventif (somme versée à un employé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les cinq premiers jours suivant l'interruption de son travail);
- la partie du salaire gagné dans l'année qui sera versée dans une autre année dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement;
- les sommes versées à un employé durant un congé sabbatique autofinancé;
- les indemnités pour séjour à l'extérieur du Canada;
- la prime d'installation versée à titre incitatif à un médecin dans le cadre de son emploi;
- les jetons de présence;
- les sommes versées après un décès (sauf une prestation au décès), si le versement de ces sommes était prévisible au moment du décès;
- les honoraires versés dans le cadre d'un emploi (par exemple, les honoraires versés aux membres d'un conseil ou d'un comité);
- les allocations pour perte de revenus, les prestations de retraite supplémentaires et les allocations pour déficience permanente versées en vertu de la Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes (loi du Canada);
- une somme versée à un employé par une personne avec laquelle l'employeur a un lien de dépendance et qui aurait été incluse dans le salaire si elle avait été versée par l'employeur.

Dans ce guide, contrairement à la législation fiscale, le terme *salaire* ne comprend pas les sommes suivantes :

- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance salaire auquel un employeur a cotisé;
- une somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés ou d'un régime d'intéressement;
- une somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés.

Rémunération versée et salaire versé

Rémunération ou salaire **versés, payés, alloués, accordés, conférés** ou **attribués**.

NOTES

- Un avantage alloué à un employé est considéré comme un salaire versé. Par exemple, si, au cours d'une semaine, vous accordez, autrement qu'en argent, un avantage imposable d'une valeur de 200 \$ à un employé en plus de lui verser son salaire de 400 \$, le salaire versé pour cette semaine est de 600 \$.
- Un pourboire attribué à un employé constitue un salaire versé.
- En ce qui a trait au RQAP, seule la rémunération réellement versée à l'employé est considérée comme un salaire versé. De façon générale, un avantage en nature ne constitue pas un salaire admissible au RQAP.



2 PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Vous trouverez ci-après les principaux changements apportés dans ce guide pour 2017. Certains de ces changements s'appliquent déjà depuis 2016. Ils font suite à des mesures fiscales annoncées par le ministère des Finances après la parution de ce guide pour l'année 2016.

2.1 Indexation pour 2017

Chaque année, le régime d'imposition des particuliers est automatiquement indexé. Ainsi, pour 2017, le taux d'indexation est de 0,74 %.

2.2 Taux d'imposition et seuils de revenu

Pour 2017, les taux d'imposition applicables aux tranches de revenu imposable demeurent les mêmes, et les seuils de ces tranches sont indexés. Ainsi,

- le taux de 16 % s'applique à la tranche qui comprend un revenu imposable inférieur ou égal à 42 705 \$ (au lieu de 42 390 \$);
- le taux de 20 % s'applique à la tranche qui comprend un revenu imposable supérieur à 42 705 \$, mais inférieur ou égal à 85 405 \$ (au lieu de 84 780 \$);
- le taux de 24 % s'applique à la tranche qui comprend un revenu imposable supérieur à 85 405 \$, mais inférieur ou égal à 103 915 \$ (au lieu de 103 150 \$);
- le taux de 25,75 % s'applique à la tranche qui comprend un revenu imposable supérieur à 103 915 \$.

2.3 Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)

Le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) a été révisé pour 2017 pour tenir compte de l'indexation annuelle des montants figurant sur ce formulaire.

Les montants indexés servant à établir le code de retenues pour 2017 sont présentés ci-dessous. Les montants de l'année 2016 sont fournis à titre informatif.

	2017	2016
Montant de base	11 635 \$	11 550 \$
Montant transféré d'un conjoint à l'autre	11 635 \$	11 550 \$
Montant pour autres personnes à charge majeures	3 125 \$	3 100 \$
Montant pour enfant mineur aux études postsecondaires	2 145 \$	2 130 \$
Montant additionnel pour personne vivant seule (famille monoparentale)	1 685 \$	1 675 \$
Montant pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques	2 645 \$	2 625 \$
Montant pour personne vivant seule	1 365 \$	1 355 \$
Montant accordé en raison de l'âge	2 505 \$	2 485 \$
Montant pour revenus de retraite	2 225 \$	2 210 \$
Seuil de réduction qui sert à calculer le revenu familial net (ce revenu est utilisé pour calculer le montant accordé en raison de l'âge ou pour personne vivant seule ou pour revenus de retraite)	33 755 \$	33 505 \$
Taux d'indexation pour 2017 : 0,74 %		



2.4 Gratifications et paiements rétroactifs

Pour 2017, le seuil qui permet de déterminer la méthode à utiliser pour calculer la retenue d'impôt sur les gratifications et les paiements rétroactifs passe de 14 450 \$ à 14 550 \$.

2.5 Déduction pour emploi

Pour 2017, le montant maximal de la déduction pour emploi passe de 1 130 \$ à 1 140 \$.

2.6 Volontaire des services d'urgence

Pour 2017, la compensation financière non imposable versée à un volontaire participant à des services d'urgence passe de 1 130 \$ à 1 140 \$.

2.7 Cotisations au RRQ

Pour 2017, le maximum des gains admissibles au RRQ passe de 54 900 \$ à 55 300 \$. Le taux de cotisation au RRQ passe de 10,65 % à 10,80 %. Ce taux correspond à un taux de cotisation de 5,40 % pour l'employé et de 5,40 % pour l'employeur. Par conséquent, la cotisation maximale que vous devez retenir pour chaque employé passe de 2 737,05 \$ à 2 797,20 \$.

2.8 Cotisations au RQAP

Pour 2017, le maximum de revenus assurables pour le RQAP passe de 71 500 \$ à 72 500 \$. Le taux de cotisation de l'employé demeure à 0,548 %, et celui de l'employeur demeure à 0,767 %. Par conséquent, la cotisation maximale de l'employé passe de 391,82 \$ à 397,30 \$, et celle de l'employeur passe de 548,41 \$ à 556,08 \$.

2.9 Réduction du taux de cotisation au FSS pour les PME

Le taux de cotisation au FSS d'un employeur dont la masse salariale totale pour l'année est inférieure à 5 millions de dollars sera réduit graduellement sur une période de cinq ans débutant en 2017.

Pour 2017, si vous êtes un employeur des secteurs primaire et manufacturier et que plus de 50 % de votre masse salariale totale se rapporte à des activités de ces secteurs (voyez la note ci-après), votre taux de cotisation sera déterminé comme suit :

- si votre **masse salariale totale** est inférieure ou égale à 1 million de dollars, votre taux de cotisation sera de 1,55 %;
- si elle se situe entre 1 million et 5 millions de dollars, votre taux de cotisation (W) sera déterminé selon la formule suivante :

$$W (\%) = 0,8725 + (0,6775 \times S)$$

où

$$S = \frac{\text{masse salariale totale}}{1\,000\,000 \$}$$

- si elle est de 5 millions de dollars ou plus, votre taux de cotisation sera de 4,26 %.



Dans les autres cas, votre taux de cotisation sera déterminé comme suit :

- si votre **masse salariale totale** est inférieure ou égale à 1 million de dollars, votre taux de cotisation sera de 2,5 %;
- si elle se situe entre 1 million et 5 millions de dollars, votre taux de cotisation (W) sera déterminé selon la formule suivante :

$$W (\%) = 2,06 + (0,44 \times S)$$

où

$$S = \frac{\text{masse salariale totale}}{1\,000\,000 \$}$$

- si elle est de 5 millions de dollars ou plus, votre taux de cotisation sera de 4,26 %.

NOTE

Les activités visées sont regroupées sous les codes 11, 21 et 31 à 33 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La description de ces codes est accessible dans le site Internet de Statistique Canada.

Réduction temporaire de la cotisation au FSS pour la création d'emplois spécialisés

Pour tenir compte de la réduction du taux de cotisation au FSS pour les PME, le taux de réduction utilisé dans le formulaire *Réduction de la cotisation au Fonds des services de santé pour la création d'emplois spécialisés* (LE-34.1.12) sera rajusté chaque année de 2017 à 2020.

2.10 Cotisation relative aux normes du travail

À compter du 1^{er} janvier 2017, le taux qui s'applique à la rémunération assujettie à la cotisation relative aux normes du travail (anciennement appelée *cotisation pour le financement de la CNT*) passe de 0,08 % à 0,07 %.

De plus, pour 2017, la partie de la rémunération qui dépasse 72 500 \$ (au lieu de 71 500 \$) n'est pas assujettie à la cotisation relative aux normes du travail.

2.11 Abolition de la contribution santé

Le 25 octobre 2016, le ministre des Finances du Québec a annoncé l'abolition de la contribution santé dès 2017. Par conséquent, vous n'avez plus à retenir à la source la contribution santé sur la rémunération que vous versez à un employé ou à un bénéficiaire à compter du 1^{er} janvier 2017. La *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI), le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) ainsi que l'application WinRAS qui s'appliquent à l'année 2017 tiennent compte de ce changement.

2.12 Retraite Québec

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Régie des rentes du Québec et la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances sont regroupées en un seul organisme, soit Retraite Québec.

Vos obligations envers Revenu Québec demeurent inchangées. Vous devez retenir la cotisation au RRQ sur le salaire d'un employé et la verser à Revenu Québec. De plus, vous devez verser une cotisation égale à celle que vous avez retenue sur le salaire de l'employé. La cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RRQ que vous versez à Revenu Québec sont remises à Retraite Québec.



2.13 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de l'équité salariale (CES) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) sont regroupées en un seul organisme, soit la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Vos obligations envers Revenu Québec demeurent inchangées :

- Vous devez payer la cotisation relative aux normes du travail (anciennement appelée *cotisation pour le financement de la CNT*) lors de la production du sommaire 1, *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S).
- Vous devez payer la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail par versements périodiques à Revenu Québec, en même temps que vos retenues à la source et vos cotisations d'employeur et en utilisant les bordereaux de paiement que nous vous transmettons, sur lesquels figure une case destinée au versement pour la CNESST. Les sommes que vous versez à Revenu Québec pour la CNESST lui sont remises. Nous lui transmettons également les renseignements que vous déclarez à la case « CNESST » de vos bordereaux de paiement.



3 OBLIGATIONS COMME EMPLOYEUR ET COMME PAYEUR

3.1 Responsabilités envers Revenu Québec

En tant qu'employeur et en tant que payeur, vous avez des responsabilités envers nous. Ainsi, vous devez

- retenir l'impôt du Québec sur la rémunération que vous versez à un employé ou, s'il y a lieu, à un bénéficiaire (voyez la partie 5.1);
- retenir la cotisation au RRQ sur le salaire que vous versez à un employé (voyez les précisions données sur le terme *salaire* à la partie 1.4);
- retenir la cotisation au RQAP sur la rémunération que vous versez à un employé (voyez la partie 7.2);
- nous verser les sommes retenues ainsi que vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS, votre cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Par la suite, au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante, vous devez

- produire et nous transmettre les relevés suivants et en transmettre une copie à l'employé ou au bénéficiaire :
 - un relevé 1, si vous avez versé un salaire ou toute autre rémunération qui doit figurer sur ce relevé,
 - un relevé 2, si vous avez versé une rente ou un revenu de retraite,
 - un relevé 25, si vous avez effectué un paiement dans le cadre d'un régime d'intéressement;
- produire et nous transmettre le sommaire 1 (RL-1.S) si vous êtes dans l'une des situations suivantes :
 - vous devez produire un relevé 1,
 - vous devez produire un relevé 2 ou un relevé 25 pour déclarer des sommes sur lesquelles vous avez effectué des retenues d'impôt du Québec,
 - vous avez effectué des retenues d'impôt du Québec ou des retenues de cotisations au RRQ ou au RQAP,
 - vous devez payer des cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP ou au FSS,
 - vous devez payer la cotisation relative aux normes du travail,
 - vous devez participer au développement des compétences de la main-d'œuvre et, par conséquent, nous faire connaître votre masse salariale et le total de vos dépenses de formation admissibles,
 - vous devez payer la cotisation de l'employeur au FDRCMO.

Si vous produisez plus de 50 relevés d'un même type, vous devrez nous les transmettre en format XML, par Internet. Pour connaître les différents moyens de transmission électronique, consultez notre site Internet au www.revenuquebec.ca.

Si une personne prépare pour vous les relevés 1, 2 ou 25 et qu'elle nous les transmet, assurez-vous qu'elle produit aussi le sommaire 1. Si elle ne le produit pas, vous devrez le faire. En effet, même si vous avez chargé cette personne de produire ces documents pour vous, vous n'êtes pas libéré de votre obligation de les produire. Pour plus de renseignements, consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G), *Guide du relevé 2* (RL-2.G) et le *Guide du relevé 25* (RL-25.G).

Nous mettons également à votre disposition dans notre site Internet l'application WinRAS, conçue à partir des formules. Cette application permet de calculer l'impôt du Québec, les cotisations au RRQ et au RQAP ainsi que la cotisation de l'employeur au FSS pour une période de paie. Notez qu'elle ne permet pas de cumuler les données de plusieurs périodes de paie.



IMPORTANT

Toute somme que vous déduisez, retenez ou percevez comme employeur ou comme payeur, selon une loi fiscale, est réputée détenue en fiducie pour l'État, jusqu'à ce que vous la lui versiez selon les modalités et dans les délais prévus. Cette somme constitue un fonds séparé qui ne fait pas partie de vos propres biens.

3.2 Responsabilité solidaire

Certaines personnes peuvent être tenues solidairement responsables avec un employeur du paiement de ses retenues à la source et de ses cotisations d'employeur. Ces personnes sont notamment les suivantes :

- les administrateurs d'une société;
- les membres d'une société de personnes;
- les entreprises de services spécialisées dans la gestion et le traitement de la paie.

Vous trouverez ci-après des renseignements concernant la responsabilité solidaire de ces personnes.

3.2.1 Administrateurs d'une société

Retenues d'impôt

Si une société **omet de faire** des retenues d'impôt, cette société et ses administrateurs ne sont pas responsables du paiement de ces retenues, sauf si elles devaient être effectuées sur une rémunération versée à une personne qui ne réside pas au Canada. Cependant, la société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement des pénalités et des intérêts qui se rapportent aux retenues d'impôt que la société aurait dû faire et remettre.

Par ailleurs, si une société **omet de remettre** des retenues d'impôt qu'elle a faites, cette société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement de ces retenues ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

Cotisations au RRQ et au RQAP

Si une société **omet de retenir ou de remettre** ses cotisations au RRQ et au RQAP (cotisations de l'employé et de l'employeur), cette société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement des sommes non retenues ou non versées ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

Autres cotisations de l'employeur

Si une société **omet de payer** ses cotisations d'employeur, cette société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement des sommes non versées ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

Exceptions

La responsabilité solidaire des administrateurs ne s'applique pas dans les cas suivants :

- un administrateur a agi avec un soin, une diligence et une habileté raisonnables dans les circonstances;
- un administrateur, dans ces mêmes circonstances, n'a pas pu avoir connaissance de l'omission reprochée;
- une personne a cessé définitivement depuis au moins deux ans de remplir la fonction d'administrateur dans la société.



3.2.2 Membres d'une société de personnes

Si une société de personnes omet de s'acquitter de ses obligations comme employeur ou comme payeur, ses membres peuvent être responsables du paiement des sommes non retenues ou non versées ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

3.2.3 Entreprises de services spécialisées dans la gestion et le traitement de la paie

Pour les retenues à la source, la responsabilité solidaire s'étend à toute personne qui autorise le paiement des sommes assujetties aux retenues à la source ou qui fait en sorte que ce paiement soit effectué. Ainsi, si vous faites affaire avec une entreprise de services spécialisée dans la gestion et le traitement de la paie, celle-ci est soumise aux mêmes obligations que vous en ce qui concerne la retenue à la source de l'impôt et des cotisations de l'employé au RRQ et au RQAP.

3.3 Inscription à nos fichiers et numéro d'identification

Tout nouvel employeur doit s'inscrire à nos fichiers pour obtenir son numéro d'identification. Pour vous y inscrire, vous pouvez

- soit utiliser le service en ligne **Inscription d'une entreprise en démarrage**, offert dans notre site Internet;
- soit communiquer avec nous par téléphone en composant le 1 800 567-4692;
- soit remplir le formulaire *Demande d'inscription* (LM-1).

Pour plus de renseignements, consultez notre site Internet. Vous y trouverez aussi des informations intéressantes concernant le démarrage d'entreprise.

NOTE

Pour vous inscrire seulement au fichier des retenues à la source, vous pouvez utiliser le service en ligne Inscription en vertu d'une loi.

Numéro d'entreprise du Québec (NEQ)

Le NEQ est un numéro de 10 chiffres attribué aux entreprises immatriculées au registre des entreprises. Il simplifie vos relations avec le gouvernement du fait que vous pouvez utiliser le même numéro dans plusieurs ministères et organismes, notamment pour vous inscrire aux différents programmes et services gouvernementaux.

Ainsi, quand vous communiquez avec nous, vous pouvez utiliser votre NEQ ou vos numéros d'identification actuellement en usage à Revenu Québec. Votre NEQ figure sur tous les documents (formulaires, lettres, etc.) que nous vous adressons.

La plupart des entreprises individuelles, les sociétés et les sociétés de personnes (y compris les sociétés en commandite et les sociétés en nom collectif) qui exercent leurs activités au Québec doivent être immatriculées au registre des entreprises pour se conformer à la Loi sur la publicité légale des entreprises. Notez que les sociétés en participation peuvent également être immatriculées au registre des entreprises.

Pour immatriculer votre entreprise et obtenir votre NEQ, consultez le site Internet du Registraire des entreprises au www.registreentreprises.gouv.qc.ca ou téléphonez au 418 644-4545, si vous êtes de la région de Québec, au 514 644-4545, si vous êtes de la région de Montréal, ou au 1 877 644-4545 (sans frais).



Entreprise individuelle

Entreprise exploitée par une personne physique qui en est l'unique propriétaire.

NOTE

Une entreprise individuelle n'est pas obligée d'obtenir un NEQ si le nom de cette entreprise comprend le prénom et le nom de famille du propriétaire.

3.4 Numéro d'assurance sociale

Selon la Loi sur le régime de rentes du Québec, vous devez exiger que chacun de vos employés exécutant un travail au Québec vous présente sa carte d'assurance sociale ou sa lettre de confirmation du numéro d'assurance sociale (NAS) dans les 30 jours qui suivent la date de son entrée en fonction. Si un employé n'a pas 18 ans, vous devez lui demander sa carte d'assurance sociale ou sa lettre de confirmation du NAS au cours du mois suivant son 18^e anniversaire.

Chaque employé qui cotise au RRQ doit posséder un NAS. Ce numéro est nécessaire pour que les cotisations et le salaire admissible de l'employé soient inscrits correctement à son nom, chaque année, dans le registre des cotisants tenu par Retraite Québec (registre anciennement tenu par la Régie des rentes du Québec). C'est d'après les inscriptions à ce registre que sont calculées les prestations auxquelles l'employé peut avoir droit.

Le NAS est inscrit sur la carte d'assurance sociale de l'employé ou sa lettre de confirmation du NAS. Pour obtenir un NAS ou pour modifier les renseignements indiqués à son dossier (par exemple, pour un changement de nom), l'employé doit s'adresser à Service Canada.

Vous devez inscrire, dans vos registres ainsi que dans toute correspondance avec nous, et particulièrement lors de la production du relevé 1 (RL-1), le nom, le prénom et le NAS de votre employé exactement comme ils figurent sur sa carte d'assurance sociale ou sa lettre de confirmation du NAS. Vous devez fournir à un nouvel employé qui n'a pas de NAS les renseignements nécessaires pour qu'il puisse s'en procurer un. Vous trouverez ces renseignements auprès de Service Canada.

Si un employé n'a pas de NAS ou s'il refuse de vous le donner, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RRQ sur le salaire admissible que vous lui versez.

3.5 Embauche d'un employé

Lors de l'embauche d'un employé, vous devez

- obtenir son NAS;
- lui demander de remplir et de vous remettre le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3).

Par ailleurs, il se peut que vous ayez aussi à vous inscrire ou à payer des cotisations à la CNESST. Pour vous inscrire comme nouvel employeur à la CNESST, consultez le site Internet de cet organisme. Vous devez aussi communiquer avec l'Agence du revenu du Canada pour ouvrir un compte de programme de retenues sur la paie.

IMPORTANT

Vous devez savoir si un travailleur a le statut de salarié ou de travailleur autonome, car vos obligations peuvent varier selon son statut. Pour connaître les critères qui déterminent le statut d'un travailleur, consultez le document *Travailleur autonome ou salarié?* (IN-301) ou la version en vigueur du bulletin d'interprétation RRQ.1-1/R2 au www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca.



3.6 Versements périodiques de la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail

Vous devez payer la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail par versements périodiques à Revenu Québec, en même temps que vos retenues à la source et vos cotisations d'employeur et en utilisant les bordereaux de paiement que nous vous transmettons, sur lesquels figure une case destinée au versement pour la CNESST. Les sommes que vous versez à Revenu Québec pour la CNESST lui sont remises. Nous lui transmettons également les renseignements que vous déclarez à la case « CNESST » de vos bordereaux de paiement. Pour plus de renseignements sur les modalités de paiement, voyez la partie 13.

Vous devez calculer le montant de vos versements selon la méthode déterminée par la CNESST. Pour ce faire, vous devez utiliser le taux de versement indiqué dans le document qu'elle vous transmet pour l'année visée. Notez que vous devez être inscrit à la CNESST pour que celle-ci puisse vous transmettre ce document. Vous trouverez dans son site Internet un guide détaillé sur le calcul du versement périodique. Pour obtenir plus de renseignements sur les versements périodiques ou sur l'inscription à la CNESST, communiquez avec la CNESST au numéro sans frais 1 844 838-0808 ou consultez la section « Employeurs » de son site Internet au www.cnesst.gouv.qc.ca/sst.

3.7 Registres et pièces justificatives

Vous devez conserver à votre établissement, à votre résidence ou à tout autre endroit désigné par nous les registres et les pièces justificatives où sont inscrites les sommes que vous payez et sur lesquelles vous devez effectuer des retenues ou calculer vos cotisations d'employeur. Ces documents doivent être mis à notre disposition lors d'une vérification.

Lorsque vous tenez un registre ou conservez des pièces justificatives au moyen d'un appareil électronique (telle une caisse enregistreuse) ou d'un système informatique, vous ne devez utiliser aucune fonction ayant pour but de modifier, de corriger, d'effacer, d'annuler ou d'altérer une donnée sans que soient conservées les données originales, et toutes les modifications, corrections, effacements, annulations ou altérations effectués sur ces données originales.

Vous êtes présumé avoir utilisé une telle fonction si le programme informatique ou le composant électronique qui comprend cette fonction se trouve dans un lieu ou un endroit où vous

- exploitez une entreprise;
- gardez des biens;
- faites quelque chose qui se rapporte à des affaires quelconques;
- tenez ou devriez tenir des registres pour vous conformer à une loi fiscale.

Cette présomption ne s'applique pas lorsque la fonction est normalement comprise dans un logiciel qui est associé essentiellement à l'exploitation d'un ordinateur.

Généralement, les registres et les pièces justificatives doivent être conservés pendant six ans après la dernière année d'imposition à laquelle ils se rapportent. Cependant, si vous produisez certains documents en retard pour une année donnée, vous devez conserver les registres et les pièces justificatives concernant cette année pendant six ans après la date où vous avez transmis ces documents, et non pendant six ans après la dernière année d'imposition à laquelle ces registres et ces pièces se rapportent. C'est le cas si, par exemple, vous produisez en retard les documents suivants :

- la *Déclaration de revenus des sociétés* (CO-17);
- la *Déclaration de revenus des particuliers* (TP-1);
- le sommaire 1, *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S).



De même, si vous tenez des registres ou conservez des pièces justificatives sur support électronique, vous devez les conserver sous une forme intelligible sur ce même support pendant six ans après la fin de la dernière année d'imposition à laquelle ils se rapportent.

Nous pouvons vous autoriser à détruire avant l'expiration du délai de six ans des documents que vous deviez conserver si vous nous faites parvenir une demande écrite signée. Cette demande doit contenir les renseignements suivants :

- une description précise des documents devant être détruits;
- les années d'imposition auxquelles la demande s'applique;
- tout autre renseignement pertinent.

3.8 Sanctions

Des pénalités et des amendes sévères sont prévues pour ceux qui contreviennent aux dispositions de la Loi sur les impôts, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur l'assurance parentale, de la Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec, de la Loi sur l'administration fiscale, de la Loi sur les normes du travail et de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'aux règlements adoptés en vertu de ces lois.

De telles sanctions s'appliquent lorsqu'un employeur commet des infractions concernant la tenue de ses livres et de ses registres, la production de ses déclarations de retenues à la source et de cotisations d'employeur, etc.

Ainsi, si vous omettez de déduire ou de retenir une somme en vertu d'une loi fiscale, dans le délai mentionné dans la loi, vous encourez une pénalité équivalant à 15 % de cette somme.

Vous encourez aussi une pénalité si vous omettez de payer ou de remettre, dans le délai mentionné dans une loi fiscale, une somme que vous avez déduite, retenue ou perçue et que vous deviez payer ou remettre en vertu d'une loi fiscale. Le taux de cette pénalité est déterminé en fonction de la durée du retard. Ainsi, ce taux est de 7 % du 1^{er} au 7^e jour de retard, de 11 % du 8^e au 14^e jour et de 15 % à compter du 15^e jour.

La Loi sur l'administration fiscale prévoit des pénalités si vous produisez en retard les formulaires de paiement, les relevés et le sommaire 1. Lorsque vous produisez ces documents, vous devez faire des efforts raisonnables pour obtenir les renseignements requis dans ces documents. Vous encourez une pénalité de 100 \$ si vous omettez de fournir un renseignement requis. Des amendes peuvent s'ajouter à ces pénalités.



4 DEVEZ-VOUS FAIRE DES RETENUES À LA SOURCE ET PAYER LES COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR?

4.1 Conditions à remplir

Vous devez faire des retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur sur les sommes que vous versez **en tant qu'employeur à vos employés ou en tant que payeur à des bénéficiaires si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau suivant est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

TABLEAU 1 Conditions de base pour faire des retenues à la source et payer des cotisations

	A	et	B
Impôt du Québec (somme versée à un bénéficiaire)	La somme versée est assujettie à la retenue d'impôt (voyez la partie 4.2).		La somme est versée à un bénéficiaire qui réside au Québec au moment du versement.
Impôt du Québec (somme versée à un employé)	La somme versée est assujettie à la retenue d'impôt (voyez la partie 4.2).		La somme est versée à l'un de vos employés qui se présente au travail à l'un de vos établissements ¹ situés au Québec. Ou La somme est versée à l'un de vos employés qui n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements ¹ (situés au Québec ou ailleurs), mais qui est payé de l'un de vos établissements ¹ situés au Québec.
RRQ (cotisations de l'employé et de l'employeur)	La somme versée est assujettie aux cotisations au RRQ (voyez la partie 4.2).		
RQAP (cotisations de l'employé et de l'employeur)	La somme versée est assujettie aux cotisations au RQAP (voyez la partie 4.2).		
FSS	La somme versée est assujettie à la cotisation au FSS (voyez la partie 4.2).		
Normes du travail	La somme versée est assujettie à la cotisation relative aux normes du travail (voyez la partie 4.2).		
FDRCMO	La somme versée entre dans le calcul de la masse salariale (voyez la partie 4.2).		
1. Le terme <i>établissement</i> a le sens que lui donne la Loi sur les impôts. Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez la version en vigueur du bulletin d'interprétation IMP. 12-1 au www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca .			

Particularités liées à un établissement situé à l'extérieur du Québec ou à une personne qui ne réside pas au Québec

En règle générale, vous n'avez pas à faire de retenues à la source ni à payer de cotisations d'employeur sur les sommes que vous versez à un employé qui se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec.

Toutefois, dans certains cas, vous devez faire des retenues à la source et payer des cotisations d'employeur sur les sommes que vous versez

- à un employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec (voyez la partie 12.4.1);



- à un employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec (voyez la partie 12.4.2);
- à un employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada (voyez la partie 12.4.3);
- à un employé d'un employeur qui ne fait pas d'affaires au Québec, pour des services que cet employé vous rend au Québec (voyez la partie 12.10);
- à une personne qui ne réside pas au Québec (voyez la partie 12.12).

4.2 Sommes assujetties aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur

4.2.1 Généralités

Le tableau 2 ci-après indique si certaines sommes que vous pourriez verser sont assujetties à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. Il indique également si vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Si c'est le cas, vous devez faire des retenues à la source et payer des cotisations d'employeur sur ces sommes **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

TABLEAU 2 Rémunérations assujetties aux retenues à la source et aux cotisations

Ce tableau indique si une rémunération est assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.

Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Aide financière versée dans le cadre d'un programme établi par un gouvernement au Canada, par un organisme public canadien ou par un autre organisme (voyez la partie 4.2.2)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Allocation de complément de ressources versée aux travailleurs âgés selon la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (loi du Canada)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Allocation de retraite (voyez la partie 11.11.1), excepté une indemnité pour mettre fin à un contrat de travail	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Avantage imposable en argent (voyez la partie 4.2.2)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Avantage imposable en nature (voyez la partie 4.2.2)	Oui	Oui	Non ¹	Oui	Oui	Oui
Bourse d'études ou de perfectionnement versée à une personne qui n'est pas un employé ²	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Commission versée à un employé (voyez la partie 11.1)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Congé sabbatique (sauf une entente d'échelonnement du traitement) [voyez la partie 11.2]						
Congé sabbatique à traitement différé (autofinancé) Partie du salaire non versée et reportée à une autre année	Non	Non	Oui	Non	Non	Non
Versement de la partie du salaire reportée lorsque l'employé prend son congé	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Congé sabbatique à traitement anticipé Versement d'une avance de salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Convention de retraite						
Cotisations versées à une convention de retraite	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Entente d'échelonnement du traitement (voyez la partie 11.3)						
Totalité du salaire gagné dans l'année (y compris la partie du salaire non versée et reportée à une autre année)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Versement de la partie du salaire reportée	Non	Non	Non	Non	Non	Non
FERR (voyez la partie 11.10.2)						
Partie du paiement d'un FERR qui représente le montant minimal	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Partie du paiement d'un FERR qui dépasse le montant minimal	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Fiducie pour employés (voyez la partie 11.14)						
Somme versée par un employeur à un fiduciaire d'une fiducie pour employés	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Gratifications et paiements rétroactifs (voyez la partie 11.4)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités de vacances (paies de vacances) [voyez la partie 11.8]	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6]						
Indemnité pour retrait préventif (somme versée à un employé selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les cinq premiers jours suivant l'interruption de son travail)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités versées pour mettre fin à un contrat de travail						
Indemnité compensatrice de préavis (voyez la partie 11.7)	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Autres indemnités pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Jetons de présence (voyez la partie 11.9)						
Jetons de présence versés à un administrateur qui ne reçoit pas de salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Jetons de présence versés à un administrateur qui reçoit aussi un salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Paiement d'heures supplémentaires (voyez la partie 11.5)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pourboires (y compris les pourboires attribués) [voyez la partie 11.12]	Oui	Oui	Oui/Non ³	Oui	Oui	Oui
Prestation d'assurance emploi (voyez la partie 4.2.2)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation d'assurance parentale						
Paiements complémentaires versés par l'employeur pour augmenter des prestations d'assurance parentale	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Prestation d'assurance salaire (voyez la partie 11.13)						
Prestation d'assurance salaire versée par un employeur	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Prestation d'assurance salaire versée par un assureur ou un fiduciaire	Oui	Non	Oui/Non ⁵	Non	Non	Non
Prestation versée selon la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (loi du Canada)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation versée dans le cadre d'un programme établi selon une entente conclue conformément à l'article 5 de la Loi sur le ministère des Pêches et des Océans (loi du Canada)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestations versées dans le cadre d'un programme de soutien du revenu pour les parents d'une victime d'un acte criminel	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation au décès versée par un employeur ⁶	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation de décès versée par Retraite Québec	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation d'un régime de prestations supplémentaires de chômage versée par un fiduciaire	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Récompense couronnant une œuvre remarquable	Non	Non	Non	Non	Non	Non
REEE						
Paiement de revenu accumulé (voyez la partie 11.11.2)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paiement d'aide aux études	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Remboursement des cotisations versées à un REEE	Non	Non	Non	Non	Non	Non
REEI (voyez la partie 11.17)						
Partie imposable des paiements d'aide à l'invalidité qui dépasse 14 280 \$ pour l'année	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
REER (voyez la partie 11.10.1)						
Paiements périodiques	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Paiement unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
RPDB (voyez la partie 11.11.3)						
Rente d'un RPDB	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paiement unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
RVER ou RPAC (voyez la partie 11.10.1)						
Paiements périodiques	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paiement unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14)						
Somme versée par un employeur à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Remboursement des cotisations versées par un employé à un régime de prestations aux employés	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Régime d'intéressement (voyez la partie 11.14)						
Somme versée par un employeur à un fiduciaire d'un régime d'intéressement	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, si cette somme peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire après le 12 mai 1994	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, si cette somme peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire avant le 13 mai 1994	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Paiement unique en règlement final de tous les droits d'un employé dans le régime, si ce paiement est imposable pour cet employé (voyez la partie 11.11)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paiement unique en règlement final de tous les droits d'un employé dans le régime, si ce paiement n'est pas imposable pour cet employé	Non	Non	Non	Non	Non	Non
RPA et autres régimes de retraite (voyez la partie 11.11.3)						
Prestation de retraite : paiements périodiques	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paiement unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Rente d'étalement (rente à versements invariables)						
Somme versée en contrepartie de l'abandon, de l'annulation ou du rachat d'un contrat de rente d'étalement (voyez la partie 11.15)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Ristourne	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Salaire ⁷	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Subvention de recherche	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Supplément de revenu (voyez la partie 11.16)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
<p>1. Un avantage imposable en nature n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP, sauf un avantage relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent.</p> <p>2. Si la bourse est versée à un employé, il s'agit d'un avantage qui peut être imposable ou non selon les circonstances. Voyez à ce sujet le document <i>Avantages imposables</i> (IN-253).</p> <p>3. Les pourboires attribués ne sont pas assujétis aux cotisations au RQAP.</p> <p>4. Cette somme n'est pas assujéti au RQAP si les deux conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le montant total des paiements complémentaires et des prestations d'assurance parentale ne dépasse pas la rémunération hebdomadaire normale de l'employé; • le montant des paiements complémentaires ne réduit pas l'indemnité de départ, les congés de maladie ou les vacances non utilisés, ou tout autre crédit accumulé par l'employé. <p>5. Les prestations d'assurance salaire ne sont pas assujéties aux cotisations au RQAP, sauf</p> <ul style="list-style-type: none"> • les prestations que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie; • les prestations qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine l'admissibilité aux prestations. <p>6. Voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4. Il ne s'agit pas des sommes dont il est question à la partie 12.11, soit les sommes versées après le décès d'un employé. Notez qu'une prestation au décès n'est pas une prestation de décès. Cette dernière est versée par Retraite Québec alors que la prestation au décès est plutôt versée par l'employeur.</p> <p>7. Par <i>salaire</i>, on entend les paiements mentionnés à la partie 1.4. En ce qui concerne le RQAP, voyez la partie 7.2.</p>						

4.2.2 Renseignements complémentaires

Aide financière

On entend par *aide financière* une aide versée dans le cadre de l'un des programmes suivants :

- un programme établi par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, selon la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi;
- un programme qui n'est pas un programme prescrit et qui remplit les conditions suivantes :
 - il est semblable à un programme établi selon la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi,
 - il est établi par un gouvernement au Canada, un organisme public canadien ou un autre organisme,
 - il fait l'objet d'une entente conclue entre ce gouvernement, cet organisme public canadien ou cet autre organisme, selon le cas, et la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

La partie d'une aide financière versée pour des frais de garde d'enfants ou des frais de scolarité n'est pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur.

Avantages imposables

Vous devez considérer comme un salaire tout avantage imposable en argent ou en nature (c'est-à-dire autrement qu'en argent) que vous accordez à un employé. Si, au cours d'une période de paie, vous accordez un avantage imposable à un employé, ajoutez la valeur de cet avantage à sa rémunération pour calculer sa paie assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.

Toutefois, un avantage imposable en nature n'est pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations au RRQ si aucune somme n'est versée en argent ou par chèque à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. Cependant, vous devez tenir compte de la valeur de cet avantage pour calculer la cotisation de l'employeur au FSS, la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, la cotisation au FDRCMO. Par ailleurs, un avantage imposable en nature n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP, sauf un avantage relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent.



La valeur d'un avantage doit être calculée en tenant compte de la TPS et de la TVQ, comme si l'employé avait lui-même acheté le bien ou le service qui constitue l'avantage. Toutefois, n'ajoutez pas la TPS ni la TVQ à une allocation imposable ou à tout autre avantage imposable en argent. Pour plus de renseignements, consultez le document *Renseignements généraux sur la TVQ et la TPS/TVH* (IN-203).

Consultez le document *Avantages imposables* (IN-253) pour obtenir des explications détaillées sur les principaux avantages imposables.

Avantage accordé à un actionnaire

Un avantage accordé à un actionnaire d'une société (ou à une personne qui lui est liée) n'est pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. De même, la valeur de cet avantage n'entre pas dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS ni dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cependant, si l'actionnaire est aussi un employé de la société **et que** l'avantage lui est accordé parce qu'il est un employé, et non parce qu'il est un actionnaire, la valeur de cet avantage est assujéti à la retenue d'impôt, aux cotisations au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. De même, vous devez l'inclure dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

De plus, si un avantage est accordé à un actionnaire en raison du poste qu'il occupe comme administrateur (et non parce qu'il est actionnaire), vous devez traiter cet avantage comme s'il était accordé à un employé (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4).

S'il s'agit d'un avantage en nature et que l'administrateur ne reçoit pas de salaire en argent ou sous forme de chèque pour la période de paie où l'avantage est accordé, l'avantage n'est généralement pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP. Cependant, vous devez en tenir compte pour calculer la cotisation de l'employeur au FSS et la cotisation relative aux normes du travail. Vous devez inclure la valeur de cet avantage dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Avantage accordé à un associé

Un avantage accordé à un associé (ou à une personne qui lui est liée) n'est pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. De même, la valeur de cet avantage n'entre pas dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS ni dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Droit d'usage et frais de fonctionnement d'une automobile

Un avantage correspondant à une automobile mise à la disposition d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée) est assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur au cours de l'année. Cependant, cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP. La valeur de l'avantage doit être basée sur des estimations. Vous devrez la calculer à nouveau à la fin de l'année, en tenant compte du nombre réel de kilomètres parcourus au cours de l'année. Vous pouvez déterminer la valeur de cet avantage en remplissant le formulaire *Calcul de l'avantage relatif à une automobile* (TP-41.C), accessible dans notre site Internet.



Cotisations versées à un régime privé d'assurance maladie

Un avantage relatif aux cotisations que vous versez au régime privé d'assurance maladie de l'employé est assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur au cours de l'année. Cependant, cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP. La valeur de l'avantage doit être basée sur des estimations. Vous pouvez utiliser les données du régime de l'année précédente, une prime théorique ou toute autre méthode d'estimation raisonnable. Vous devrez la calculer à nouveau à la fin de l'année, en tenant compte des données réelles.

Cotisation versée par l'employeur à un REER (sauf une somme retenue sur le salaire)

Si vous versez une somme à l'émetteur d'un REER dont l'employé ou son conjoint est le rentier, cette somme est considérée comme un avantage imposable pour l'employé. Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur cette somme si vous la transmettez directement à l'émetteur du REER. Cependant, elle est assujéti aux cotisations au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. De même, cette somme entre dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

De plus, si la somme est versée à un REER **individuel** de l'employé, elle est assujéti aux cotisations au RQAP. Si elle est versée à un REER **collectif**, elle n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP si l'employé ne peut pas retirer de fonds avant de prendre sa retraite ou de cesser son emploi, ou s'il est permis à l'employé de retirer des fonds du REER dans le cadre du RAP ou du REEP. Toutefois, la valeur d'un avantage provenant d'une somme que vous versez, au bénéfice de l'employé, pour l'acquisition d'actions d'un fonds de travailleurs n'est pas assujéti à ces cotisations.

Acquisition d'actions d'un fonds de travailleurs

Un avantage provenant d'une somme que vous versez pour l'acquisition, au bénéfice de l'employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation est assujéti à la retenue d'impôt. Cependant, cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail ni à la cotisation au FDRCMO.

Cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises

Un avantage relatif aux cotisations que vous versez pour un employé à un régime d'assurance interentreprises est assujéti à la retenue d'impôt. Toutefois, vous devez cesser de retenir l'impôt sur ces cotisations lorsque le total de ces cotisations atteint le montant raisonnable estimatif de l'avantage imposable qui serait accordé à cet employé s'il bénéficiait d'une protection provenant du régime pour toute l'année.

Cependant, vous devez continuer à retenir les cotisations au RRQ et à verser vos cotisations d'employeur. Notez que les cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises ne sont pas assujétiées au RQAP.

Option d'achat de titres

Un avantage qui résulte de l'exercice d'une option d'achat de titres est assujéti à la retenue d'impôt (voyez les notes ci-après), aux cotisations au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail

- dans l'année de l'aliénation du titre, dans le cas d'une option d'achat d'actions d'une SPCC;
- dans l'année de l'acquisition du titre, dans les autres cas.

Vous devez inclure la valeur de cet avantage dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO. Cet avantage constitue un avantage en nature qui n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.



Si l'avantage résulte de l'acquisition d'un titre qui est une action d'une société, autre qu'une SPCC, ou une unité de fonds commun de placement, cet avantage est assujéti à la retenue d'impôt dans l'année de l'acquisition du titre comme s'il s'agissait d'une rémunération versée à titre de gratification (voyez la partie 11.4). Cependant, aux fins de la retenue d'impôt uniquement, la valeur de l'avantage assujéti à la retenue d'impôt peut être réduite de 25 %, ou de 50 % dans le cas d'un avantage réputé reçu pour une option d'achat d'actions d'une PME poursuivant des activités innovantes, si les exigences concernant la déduction pour une option d'achat de titres sont respectées. Voyez à ce sujet le document *Avantages imposables* (IN-253).

NOTES

- Si aucune somme n'est versée en argent ou par chèque à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage est accordé, vous n'avez aucune retenue d'impôt à effectuer sur la valeur de cet avantage.
- Si une somme est versée à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage est accordé et que cette somme est insuffisante pour couvrir la totalité de la retenue d'impôt, vous devez retenir de l'impôt sur la valeur de cet avantage, jusqu'à concurrence de la somme versée, et ce, même si la totalité de la somme versée doit être retenue. Dans ces circonstances, l'employé ne peut pas demander de réduction de sa retenue d'impôt à l'aide du formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016). Par conséquent, vous ne pouvez pas réduire la retenue d'impôt de l'employé.

Prestation d'assurance emploi

On entend par *prestation d'assurance emploi* une prestation versée soit selon la Loi sur l'assurance-chômage (excepté un paiement se rapportant à un cours ou à un programme destiné à faciliter le retour sur le marché du travail d'un prestataire), soit selon l'une des parties I, VII.1, VIII et VIII.1 de la Loi sur l'assurance-emploi.

Salaire

Certains salaires sont soumis à des particularités concernant l'assujétissement aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.

Ainsi, avant de conclure qu'un salaire est assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur, voyez les parties 5 à 12 du présent guide.



5 RETENUE D'IMPÔT DU QUÉBEC

De manière générale, vous devez effectuer une retenue d'impôt sur les rémunérations que vous versez en tant qu'employeur ou en tant que payeur.

Vous devez déterminer le montant de l'impôt à retenir sur la rémunération assujettie à la retenue d'impôt pour chaque employé, de même que pour chaque bénéficiaire d'une somme que vous versez en tant que payeur, selon

- la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) ou les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F), si vous versez l'une des rémunérations mentionnées à la partie 5.1.1;
- un **taux fixe**, si vous versez l'une des rémunérations mentionnées à la partie 5.1.2;
- la méthode qui s'applique aux gratifications, si vous versez l'une des rémunérations mentionnées à la partie 5.1.3.

Vous devez nous remettre les retenues d'impôt périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

Vous trouverez dans cette partie les renseignements dont vous avez besoin pour remplir correctement vos obligations fiscales relativement à la retenue d'impôt du Québec.

5.1 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau 2 de la partie 4.2 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la retenue d'impôt. Vous devez retenir de l'impôt sur les rémunérations assujetties **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

5.1.1 Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée à l'aide de la table TP-1015.TI ou des formules

Vous devez utiliser la table TP-1015.TI (ou la méthode présentée à la partie 5.4.4 si le montant de la rémunération ou le nombre de périodes de paie n'est pas prévu dans cette table) ou les formules pour calculer la retenue d'impôt sur les rémunérations suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), sauf s'il s'agit de l'un des salaires dont il est question aux parties 5.1.2, 5.1.3 et 5.2;
- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance salaire auquel un employeur a cotisé (voyez la partie 11.13);
- une prestation de retraite provenant d'un RPA ou d'un autre régime de retraite, versée périodiquement à une personne qui réside au Québec;
- la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal, si ce paiement est effectué périodiquement (voyez la partie 11.10.2);
- une somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention;
- une prestation d'assurance emploi mentionnée à la partie 4.2.2;
- une prestation d'assurance parentale;
- une aide financière mentionnée à la partie 4.2.2;
- une prestation d'un régime de prestations supplémentaires de chômage;
- une allocation de complément de ressources versée aux travailleurs âgés selon la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (loi du Canada);



- une prestation versée selon la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (loi du Canada);
- une prestation versée dans le cadre d'un programme établi selon une entente conclue conformément à l'article 5 de la Loi sur le ministère des Pêches et des Océans (loi du Canada);
- une rente d'un RPDB (y compris un RPDB dont l'agrément a été retiré), après soustraction de tout montant déterminé conformément aux articles 883, 884 et 886 de la Loi sur les impôts;
- une somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés, sauf s'il s'agit d'un remboursement de cotisations (voyez la partie 11.14);
- un paiement périodique provenant d'un RVER ou d'un RPAC (voyez la partie 11.10);
- une prestation versée dans le cadre d'un programme de soutien du revenu pour les parents d'une victime d'un acte criminel.

5.1.2 Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon un taux fixe

Vous devez calculer la retenue d'impôt à partir d'un **taux fixe** si vous versez l'une des rémunérations suivantes :

- une gratification ou un paiement rétroactif, si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent 14 550 \$ ou moins (voyez la partie 11.4);
- un paiement unique mentionné à la partie 11.11 (par exemple, une allocation de retraite);
- un paiement unique provenant d'un REER, d'un RVER ou d'un RPAC, ou la partie d'un paiement unique provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal, sauf quelques exceptions (voyez la partie 11.10);
- un supplément de revenu versé dans le cadre d'un projet gouvernemental d'incitation au travail, excepté la mesure Supplément de retour au travail appliquée par Emploi-Québec (voyez la partie 11.16);
- un paiement effectué, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui ne réside pas au Canada, pour des services qu'elle vous a rendus au Québec (voyez la partie 12.12.3);
- une somme versée pour les produits de la pêche à un pêcheur qui est travailleur autonome, si ce pêcheur a rempli le formulaire *Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source* (TP-1015.N) [voyez la partie 5.3.3];
- la partie imposable des paiements d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI qui dépasse 14 280 \$ pour l'année.

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur qui ne reçoit pas de salaire, vous devez calculer la retenue d'impôt selon les instructions données à la partie 11.9.

Si vous versez une REPA, vous devez retenir un impôt spécial (voyez la partie 11.15).

5.1.3 Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon la méthode qui s'applique aux gratifications

Vous devez calculer la retenue d'impôt selon la méthode qui s'applique aux gratifications si vous versez l'une des rémunérations suivantes :

- une commission versée à un employé qui n'a pas à engager de dépenses ou qui n'a pas rempli le formulaire *Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt* (TP-1015.R.13.1), si les commissions ne sont pas versées régulièrement à l'employé (voyez la partie 11.1);
- une gratification ou un paiement rétroactif, si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent plus de 14 550 \$ (voyez la partie 11.4);
- les heures supplémentaires payées dans une période de paie qui n'est pas celle où ces heures ont été effectuées, c'est-à-dire les heures supplémentaires accumulées (voyez la partie 11.5);
- une indemnité de vacances (paie de vacances) versée à un employé qui ne prend pas de vacances (voyez la partie 11.8);
- un avantage imposable qui résulte de l'exercice d'une option d'achat d'un titre qui est une action d'une société, autre qu'une SPCC ou une unité de fonds commun de placement (voyez la partie 4.2.2).



5.2 Rémunérations non assujetties

En règle générale, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les rémunérations suivantes :

- certains avantages imposables (voyez la partie 4.2.2);
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, sauf s'il s'agit d'un paiement unique fait en règlement final de tous les droits de l'employé dans ce régime et que ce paiement doit être inclus dans le revenu du bénéficiaire (voyez la partie 11.11);
- une somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés;
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une prestation de retraite (paiement unique ou périodique) versée à une personne qui réside à l'extérieur du Québec;
- une prestation d'un REER versée sous forme de paiements périodiques;
- la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui représente le montant minimal;
- une ristourne;
- une somme non imposable;
- une bourse d'études ou de perfectionnement versée à une personne qui n'est pas un employé (si elle est versée à un employé, elle peut être considérée comme un avantage imposable et, par conséquent, être assujettie à la retenue d'impôt);
- un paiement unique provenant d'un RPA, d'un RPDB, d'un REER, d'un RVER, d'un RPAC ou d'un FERR s'il est transféré directement à un autre régime sans être versé au bénéficiaire;
- une somme versée par un employeur à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- un revenu d'emploi versé à un employé qui a demandé une exonération de la retenue d'impôt en cochant la case 20 du formulaire TP-1015.3 (version 2017-01);
- une somme versée à un employé par une personne avec laquelle l'employeur a un lien de dépendance (c'est la personne et non l'employeur qui doit retenir l'impôt sur cette somme, s'il y a lieu).

De plus, certaines rémunérations assujetties à la retenue d'impôt font l'objet de règles particulières, ce qui fait en sorte que vous n'avez pas à retenir d'impôt sur une partie ou sur la totalité de ces rémunérations. Voyez à ce sujet les parties 11 et 12, qui traitent des paiements divers et des cas particuliers.

Si la rémunération que vous versez ne figure pas dans le tableau 2 de la partie 4.2 ni dans cette partie, communiquez avec nous pour savoir si cette rémunération est assujettie à la retenue d'impôt.

5.3 Calcul de la retenue d'impôt

Pour calculer la retenue d'impôt, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur;
- la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI);
- les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

Certains montants peuvent réduire la rémunération assujettie à la retenue d'impôt ou réduire la retenue d'impôt. Voyez la partie 5.4.1.

De plus, vous devez prendre en compte les montants demandés dans l'un des formulaires suivants :

- Déclaration pour la retenue d'impôt (TP-1015.3);
- Demande de réduction de la retenue d'impôt (TP-1016);
- Demande de retenue supplémentaire d'impôt (TP-1017).



5.3.1 Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)

Le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) permet au particulier de déclarer les déductions et les crédits d'impôt personnels auxquels il a droit pour que vous, son employeur ou son payeur, déterminiez la retenue d'impôt à effectuer sur sa rémunération.

Si la retenue d'impôt doit être effectuée selon un **taux fixe**, vous devez faire la retenue d'impôt directement sur cette rémunération sans tenir compte du formulaire TP-1015.3 (ou du montant de base, dans le cas où le particulier ne vous a pas remis ce formulaire).

Un particulier peut en tout temps remplir le formulaire TP-1015.3 pour modifier les montants des déductions et des crédits auxquels il a droit. Il n'a pas à remplir ce formulaire chaque année. S'il ne le remplit pas, vous devez retenir l'impôt sur sa rémunération uniquement en fonction du montant de base. Dans ce cas, utilisez le code de retenues A.

Un particulier n'a pas à remplir ce formulaire chaque année pour bénéficier de l'indexation annuelle du régime d'imposition, car cette indexation ne modifie pas son code de retenues.

Particulier qui a plus d'un employeur ou d'un payeur à la fois (code de retenues O)

Un particulier qui a déjà demandé à un autre employeur ou à un autre payeur de tenir compte du montant de base peut vous demander, à l'aide du formulaire TP-1015.3, de faire sa retenue d'impôt en fonction du code de retenues O. De cette manière, le montant de base ne sera pas pris en considération une seconde fois.

Exonération de la retenue d'impôt sur un revenu d'emploi

Vous ne devez pas retenir d'impôt du Québec sur le revenu d'emploi d'un employé si celui-ci en a fait la demande en cochant la case 20 du formulaire TP-1015.3, parce qu'il a estimé que le total de ses revenus de toute source pour cette année ne dépassera pas le total des montants suivants :

- le montant inscrit à la ligne 10 de ce formulaire, multiplié par 1,25;
- le montant inscrit à la ligne 19 de ce formulaire.

Cette exonération vaut uniquement pour l'année de la demande.

IMPORTANT

Une telle exonération s'applique uniquement aux revenus d'emploi. Vous ne devez pas en tenir compte si vous versez une rémunération en tant que payeur.

Particulier qui n'est pas résident du Canada ou qui devient résident du Canada durant l'année

Les déductions et les crédits d'impôt personnels qui figurent sur le formulaire TP-1015.3 peuvent être limités lorsqu'un particulier n'est pas résident du Canada dans l'année ou s'il devient résident du Canada durant l'année.

Particulier qui séjourne au Québec moins de 183 jours

Si un particulier séjourne au Québec moins de 183 jours dans l'année et qu'il prévoit que 90 % ou plus de son revenu pour l'année, quelle que soit sa provenance, sera inclus dans son revenu imposable gagné au Canada, il peut inscrire dans le formulaire TP-1015.3 (pour l'année visée) la totalité des montants auxquels il a droit parmi ceux qui figurent aux lignes 1 à 9 de ce formulaire, sauf

- s'il est un travailleur agricole étranger (voyez la partie 12.13);
- s'il a gagné un revenu dans une autre province ou dans un territoire du Canada (dans ce cas, communiquez avec nous).

Toutefois, le particulier ne peut inscrire aucun montant dans ce formulaire concernant la déduction pour une pension alimentaire.

De plus, le particulier ne peut inscrire aucun montant dans ce formulaire s'il prévoit que moins de 90 % de son revenu pour l'année, quelle qu'en soit la provenance, sera inclus dans son revenu imposable gagné au Canada.



Particulier qui séjourne au Québec plus de 182 jours

Un particulier qui séjourne au Québec plus de 182 jours dans l'année est considéré comme ayant résidé au Québec toute l'année. Il peut donc inscrire dans le formulaire TP-1015.3 (pour l'année visée) la totalité des montants servant au calcul des crédits d'impôt et des déductions auxquels il a droit.

Particulier qui devient résident du Canada

Si un particulier devient résident du Canada au cours de l'année, communiquez avec nous pour connaître les règles relatives aux montants qu'il doit inscrire dans le formulaire TP-1015.3.

Important

Vous devez conserver les formulaires TP-1015.3 qui vous sont remis pour pouvoir nous les fournir sur demande.

5.3.2 Demande de réduction de la retenue d'impôt (formulaire TP-1016)

Nous pouvons vous autoriser à **réduire la paie assujettie à la retenue d'impôt** d'un particulier selon les déductions que ce particulier peut demander dans le calcul de son revenu net ou de son revenu imposable. Il peut s'agir, entre autres,

- de la déduction des cotisations versées au REER de ce particulier ou à celui de son conjoint, sauf si, à la suite d'une entente avec ce particulier, vous retenez les cotisations sur sa rémunération et les transmettez directement à l'émetteur du REER et que, par conséquent, ces cotisations sont prises en compte pour calculer sa paie assujettie à la retenue d'impôt;
- de la déduction d'une perte relative à une entreprise;
- de la déduction pour frais judiciaires et frais relatifs à une opposition;
- de la déduction de la perte à l'égard de placements dans une entreprise.

Nous pouvons également vous autoriser à **réduire la retenue d'impôt** sur la rémunération d'un particulier selon les crédits d'impôt que ce particulier peut demander dans le calcul de son impôt à payer. Il peut s'agir, par exemple,

- du crédit d'impôt pour dons;
- du crédit d'impôt pour frais médicaux;
- du crédit d'impôt pour frais de scolarité ou d'examen;
- du crédit d'impôt relatif aux frais pour soins médicaux non dispensés dans sa région;
- du crédit d'impôt relatif à un fonds de travailleurs, sauf si les actions qui donnent droit à ce crédit ont été achetées au moyen d'une retenue sur sa rémunération et que, par conséquent, la somme retenue est prise en compte pour calculer la retenue d'impôt.

Ainsi, vous devez soit réduire la paie assujettie à la retenue d'impôt, soit réduire l'impôt à retenir. Vous ne devez pas augmenter les montants inscrits dans le formulaire TP-1015.3. Le montant de la réduction autorisée doit être réparti également sur le nombre de paies qui restent dans l'année. Voyez les exemples 1 et 2 ci-après.

Le particulier doit nous faire parvenir le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016) dûment rempli pour nous demander de vous autoriser à réduire sa retenue d'impôt (voyez la note ci-après). Il doit ensuite vous remettre la lettre d'autorisation que nous lui ferons parvenir. Cette lettre indiquera le montant de la réduction dont vous devrez tenir compte pour calculer la retenue d'impôt.

L'autorisation vaut uniquement pour l'année de la demande.

NOTE

Dans certaines circonstances, nous pouvons vous accorder une autorisation générale de réduction de la retenue d'impôt, par exemple lorsque vous versez à vos employés un paiement forfaitaire d'équité salariale et que ceux-ci s'engagent à verser la somme reçue, en tout ou en partie, dans un REER. Communiquez avec nous pour connaître la procédure à suivre.



Exemple 1

Un employé reçoit un salaire de 1 000 \$ par semaine et verse une cotisation de 60 \$ par semaine à un RPA. Vous êtes autorisé à réduire de 3 000 \$ la paie assujettie à la retenue d'impôt de cet employé pour la déduction des cotisations à un REER. Il reste 30 périodes de paie dans l'année.

Salaire brut de l'employé pour la période de paie		1 000 \$
Cotisation à un RPA	–	60 \$
Paie assujettie à la retenue d'impôt avant la réduction	=	940 \$
Réduction accordée pour la déduction des cotisations à un REER	3 000 \$	
Nombre de périodes de paie qui restent dans l'année	÷	30
Réduction par période de paie	=	100 \$
Paie assujettie à la retenue d'impôt pour la période de paie	=	840 \$

Exemple 2

Un employé a une retenue d'impôt du Québec de 165 \$ par période de paie. Vous êtes autorisé à réduire de 1 150 \$ la paie assujettie à la retenue d'impôt de cet employé pour un crédit d'impôt pour dons. Il reste 40 périodes de paie dans l'année.

Réduction accordée pour un crédit d'impôt pour dons		1 150 \$
Nombre de périodes de paie qui restent dans l'année	÷	40
Réduction par période de paie	=	28,75 \$
Retenue d'impôt du Québec (pour la période de paie) avant la réduction		165 \$
Réduction par période de paie	–	28,75 \$
Retenue d'impôt du Québec pour la période de paie	=	136,25 \$

5.3.3 Retenue supplémentaire d'impôt (formulaires TP-1017, TP-1015.N et TP-1015.3)

Un particulier peut demander de faire augmenter le montant de l'impôt retenu à la source sur ses revenus assujettis à la retenue d'impôt. Pour faire cette demande, il doit remplir et vous remettre l'un des formulaires suivants :

- Demande de retenue supplémentaire d'impôt (TP-1017);
- Déclaration pour la retenue d'impôt (TP-1015.3).

Le montant de la retenue supplémentaire d'impôt s'applique à chaque période de paie.

Un pêcheur qui est travailleur autonome peut également vous demander d'effectuer une retenue d'impôt à la source sur ses revenus provenant de la pêche en vous remettant le formulaire *Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source* (TP-1015.N) dûment rempli. Vous devrez alors retenir 16 % d'impôt sur chaque somme que vous lui versez pour les produits de la pêche.

La demande du particulier (ou du pêcheur) demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il produise à nouveau l'un des formulaires TP-1015.3, TP-1017 ou TP-1015.N, selon le cas.

Vous devez faire la retenue supplémentaire d'impôt si le particulier (ou le pêcheur) vous en fait la demande dans un délai raisonnable et avant que la somme sur laquelle est effectuée la retenue d'impôt soit versée.

IMPORTANT

Vous devez conserver les formulaires TP-1015.3, TP-1017 et TP-1015.N qui vous sont remis pour pouvoir nous les fournir sur demande.



5.4 Retenue d'impôt selon la table TP-1015.TI

La *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) est divisée selon le nombre de périodes de paie dans l'année :

- 52 et 53 périodes de paie (hebdomadaire);
- 26 et 27 périodes de paie (toutes les deux semaines);
- 24 périodes de paie (bimensuelle);
- 12 périodes de paie (mensuelle).

Pour pouvoir déterminer la retenue d'impôt d'un employé ou d'un bénéficiaire selon la table TP-1015.TI, vous devez tenir compte des trois éléments suivants :

- sa paie assujettie à la retenue d'impôt (voyez la partie 5.4.1);
- le code de retenues inscrit dans son formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) [voyez la partie 5.4.2];
- le nombre de périodes de paie dans l'année (53, 52, 27, 26, 24 ou 12).

Si le montant de la rémunération ou le nombre de périodes de paie ne figurent pas dans la table TP-1015.TI, voyez la partie 5.4.4.

5.4.1 Calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt

Le tableau suivant vous explique comment calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt.

TABLEAU 3 Calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt

Calcul pour une période de paie	Remarques
Rémunération brute (sauf les commissions)	Voyez les parties 11 et 12, s'il y a lieu. Vous y trouverez des précisions sur certaines rémunérations que vous pourriez verser au cours d'une période de paie.
plus	
commissions	Voyez la partie 11.1.
moins	
le total des montants suivants :	
<ul style="list-style-type: none"> • cotisation à un RPA 	<p>Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, la somme que vous avez retenue à ce titre sur sa rémunération et que vous avez versée pour lui</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit à un RPA à cotisations déterminées; • soit à un RPA à prestations déterminées. <p>Si l'employé verse dans l'année une cotisation pour des services rendus avant 1990, le montant que vous pouvez soustraire de la rémunération brute pour cette cotisation est limité. Voyez à ce sujet la partie 5.4.1.1.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • cotisation à un REER, à un RVER ou à un RPAC 	Voyez la partie 5.4.1.2.
<ul style="list-style-type: none"> • cotisation à une convention de retraite 	Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, la somme que vous avez retenue sur sa rémunération et que vous avez versée pour lui à une convention de retraite.



Calcul pour une période de paie	Remarques
<ul style="list-style-type: none"> • 75 % de la somme retenue sur la rémunération de l'employé pour l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ ou 100 % de la somme retenue sur la rémunération de l'employé pour l'achat d'actions de Fondation 	<p>Fonds de solidarité FTQ</p> <p>Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, 75 % de la somme retenue sur sa rémunération si les conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employé vous a autorisé à retenir cette somme; • les actions sont de catégorie A et sont émises par le Fonds de solidarité FTQ; • l'employé est le premier acquéreur de ces actions. <p>Le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération brute est de 3 750 \$ par année, soit 5 000 \$ × 75 %.</p> <p>Fondation</p> <p>Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, 100 % de la somme retenue sur sa rémunération si les conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employé vous a autorisé à retenir cette somme; • les actions sont de catégorie A ou B et sont émises par Fondation; • l'employé est le premier acquéreur de ces actions. <p>Le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération brute est de 5 000 \$ par année, soit 5 000 \$ × 100 %.</p>
	<p>Fonds de solidarité FTQ et Fondation</p> <p>Si un employé achète à la fois des actions du Fonds de solidarité FTQ et des actions de Fondation pour un montant maximal annuel de 5 000 \$ donnant droit au crédit d'impôt, le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération brute, pour une période de paie, devra tenir compte du pourcentage applicable pour chacun de ces fonds, soit 75 % pour l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ et 100 % pour l'achat d'actions de Fondation.</p> <p>Par exemple, si un employé achète, par retenue sur le salaire, 2 000 \$ d'actions du Fonds de solidarité FTQ et 3 000 \$ d'actions de Fondation, le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération brute sera de 4 500 \$ pour l'année, soit 1 500 \$ (2 000 \$ × 75 %) pour les actions du Fonds de solidarité FTQ et 3 000 \$ (3 000 \$ × 100 %) pour les actions de Fondation.</p> <p>Voyez la partie 5.4.1.2.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 125 % de la somme retenue sur la rémunération de l'employé pour l'achat d'une part privilégiée admissible au RIC 	<p>Le montant que vous devez soustraire, pour la période de paie, ne doit pas dépasser 30 % du résultat du calcul suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le salaire brut de l'employé pour la période de paie; <p>moins</p> <ul style="list-style-type: none"> • la somme que l'employé a versée à un RPA pour la période de paie; • la valeur des parts privilégiées que vous avez transférées pour la période de paie, à la demande de l'employé, dans un REER dont l'employé ou son conjoint est le rentier. <p>Par exemple, si, pour une période de paie, le salaire brut de l'employé est de 3 400 \$, que le montant de sa cotisation à un RPA est de 150 \$ et que la valeur de ses parts transférées dans un REER est de 250 \$, le montant maximal que vous pouvez déduire pour la période de paie est de 900 \$, soit 30 % × (3 400 \$ – 150 \$ – 250 \$).</p> <p>Si le montant que vous devriez normalement soustraire pour une période de paie dépasse la limite de 30 %, communiquez avec nous pour savoir si vous pouvez le soustraire en totalité.</p>



Calcul pour une période de paie	Remarques
<ul style="list-style-type: none"> déduction relative aux voyages pour particulier habitant une région éloignée reconnue 	<p>Si la rémunération d'un employé pour une période de paie comprend la valeur d'un avantage imposable relatif aux voyages effectué par un particulier habitant une région éloignée reconnue, vous devez soustraire de sa rémunération brute, pour cette période de paie, le montant de la déduction qu'il pourra demander dans sa déclaration de revenus relativement à cet avantage.</p> <p>Avant de faire cette soustraction, vérifiez si les conditions permettant à l'employé de demander une déduction sont remplies. Voyez à ce sujet le document <i>Avantages imposables</i> (IN-253).</p>
<ul style="list-style-type: none"> déduction pour option d'achat de titres 	<p>Si la rémunération d'un employé pour une période de paie comprend la valeur d'un avantage imposable lié à une option d'achat de titres (autres que des actions d'une SPCC), vous devez soustraire de sa rémunération brute, pour cette période de paie, le montant de la déduction qu'il pourra demander dans sa déclaration de revenus relativement à cet avantage.</p> <p>Avant de faire cette soustraction, vérifiez si les conditions permettant à l'employé de demander une déduction sont remplies. Voyez à ce sujet le document <i>Avantages imposables</i> (IN-253).</p>
<ul style="list-style-type: none"> montant inscrit à la ligne 19 du formulaire <i>Déclaration pour la retenue d'impôt</i> (TP-1015.3) 	<p>Si l'employé a inscrit un montant à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3, vous devez en tenir compte.</p> <p>Si c'est le cas, divisez ce montant par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année pour connaître le montant à soustraire du salaire brut de l'employé pour la période de paie.</p> <p>Le montant inscrit à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 représente le total des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> la déduction relative au logement pour particulier habitant une région éloignée reconnue; la déduction pour une pension alimentaire qui n'est pas défiscalisée. <p>Voyez la partie 5.3.1.</p>
<ul style="list-style-type: none"> montant des déductions que nous avons autorisées, si le particulier a rempli le formulaire <i>Demande de réduction de la retenue d'impôt</i> (TP-1016) 	<p>Divisez ce montant par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année pour connaître le montant à soustraire de la rémunération brute du particulier pour la période de paie.</p> <p>Ne tenez pas compte ici des crédits d'impôt que nous avons autorisés, puisque ceux-ci doivent réduire l'impôt à payer que vous aurez déterminé à l'aide de la table TP-1015.TI.</p> <p>Voyez la partie 5.3.2.</p>
<ul style="list-style-type: none"> partie de la rémunération (versée à un Indien) qui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local » 	<p>Voyez la partie 12.5.</p>
<ul style="list-style-type: none"> partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi gagné sur un navire 	<p>Voyez la partie 12.7.</p>
<ul style="list-style-type: none"> partie de la rémunération (versée à un employé étranger) qui donne droit à une déduction pour un employé étranger 	<p>Voyez la partie 12.3.</p>



Calcul pour une période de paie	Remarques
<ul style="list-style-type: none"> partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour travailleur agricole étranger 	Voyez la partie 12.13.
<ul style="list-style-type: none"> partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour le personnel des Forces canadiennes ou des forces policières 	Voyez la partie 12.8.
<ul style="list-style-type: none"> partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour producteur étranger ou particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère 	Voyez la partie 12.9.
<p>IMPORTANT</p> <p>Ne soustrayez pas de la rémunération brute d'un employé ses cotisations au RRO, à l'assurance emploi et au RQAP ni sa cotisation syndicale.</p>	

Exemple 1

Un employé reçoit un salaire de 1 000 \$ par semaine (52 périodes de paie par année) et des avantages imposables d'une valeur de 100 \$ par semaine. De plus, il verse une cotisation à un RPA de 50 \$ par semaine. Il habite une région éloignée reconnue et a droit à une déduction de 48 \$ par semaine (montant inscrit dans le formulaire TP-1015.3, calculé pour la période de paie). Pour déterminer sa paie assujettie à la retenue d'impôt, son employeur fera le calcul suivant :

Salaire hebdomadaire (52 périodes de paie)		1 000 \$	
Avantages imposables		+ 100 \$	
Rémunération brute		= 1 100 \$	
Cotisation à un RPA retenue sur le salaire de 1 000 \$	50 \$		
Déduction pour particulier habitant une région éloignée reconnue	+ 48 \$		
	= 98 \$	- 98 \$	
Paie assujettie à la retenue d'impôt		= 1 002 \$	

Une fois que vous avez calculé la paie assujettie à la retenue d'impôt, retenez l'impôt sur celle-ci à l'aide de la table TP-1015.T1, en procédant de la façon décrite à la partie 5.4.3.



Exemple 2

Un retraité reçoit une prestation de retraite mensuelle de 2 000 \$ (12 périodes de paie par année). De plus, comme il est demeuré couvert par le régime privé d'assurance maladie de l'employeur pour lequel il travaillait au moment où il a pris sa retraite, il bénéficie d'un avantage imposable de 15 \$ par paie pour cette couverture. Le retraité a rempli le formulaire TP-1016, et nous autorisons le payeur à réduire la paie assujettie à la retenue d'impôt de 80 \$ par paie. Pour déterminer la paie assujettie à la retenue d'impôt, le payeur fera le calcul suivant :

Prestation de retraite mensuelle (12 périodes de paie)		2 000 \$
Avantage imposable	+	15 \$
Rémunération brute	=	2 015 \$
Montant que nous avons autorisé après que l'employé a rempli le formulaire TP-1016		
	-	80 \$
Paie assujettie à la retenue d'impôt	=	1 935 \$

Une fois que vous avez calculé la paie assujettie à la retenue d'impôt, retenez l'impôt sur celle-ci à l'aide de la table TP-1015.TI, en procédant de la façon décrite à la partie 5.4.3.

5.4.1.1 Cotisation à un RPA pour des services rendus avant 1990

Le montant qu'un employé peut déduire relativement à une cotisation à un RPA qu'il verse dans l'année pour des services rendus avant 1990 est limité. Ainsi, dès que vous avez atteint la limite fixée, vous devez cesser de réduire la rémunération brute de l'employé pour tenir compte de la déduction relative à la cotisation qu'il verse pour des services rendus avant 1990.

Employé ne cotisant pas au RPA auquel il verse une cotisation pour des services rendus avant 1990		Employé cotisant à un RPA
Pendant l'année où les services ont été rendus		
L'employé ne cotisait à aucun RPA.	L'employé cotisait à un autre RPA, et la cotisation pour des services rendus avant 1990 est versée en raison d'une entente signée avant le 28 mars 1988.	s. 0.
<p>En règle générale, le montant que l'employé peut déduire correspond au moins élevé des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> le total des cotisations que l'employé a versées à ce titre après 1945, moins le total des montants qu'il a déduits pour ces cotisations pour toute année précédant l'année en cours (les cotisations facultatives versées à un RPA à cotisations déterminées doivent être exclues du total des cotisations versées); 5 500 \$; 5 500 \$ multiplié par le nombre d'années de service précédant 1990 pour lesquelles l'employé a versé les cotisations visées au premier paragraphe, moins le total des montants qu'il a déduits relativement à ces cotisations pour toute année précédant l'année en cours et relativement à des cotisations facultatives pour toute année précédant 1987. 		<p>En règle générale, le montant que l'employé peut déduire correspond au moins élevé des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> le total des cotisations que l'employé a versées à ce titre après 1962, moins le total des montants qu'il a déduits pour ces cotisations pour toute année précédant l'année en cours (les cotisations facultatives versées à un RPA à cotisations déterminées ou les cotisations visées dans la colonne de gauche du présent tableau doivent être exclues du total des cotisations versées); 5 500 \$ moins le total des montants déduits dans l'année pour des cotisations visées dans la colonne de gauche du présent tableau et pour des cotisations qui concernent des services courants ainsi que des services passés s'ils ont été rendus après 1989.



5.4.1.2 Cotisation à un REER, à un RVER ou à un RPAC

REER

Vous devez soustraire de la rémunération brute d'un employé, pour une période de paie, sa cotisation à un REER si vous la reprenez sur sa rémunération (à la suite d'une entente avec cet employé) et que vous la remettez directement à l'émetteur du REER dont cet employé ou son conjoint est le rentier. Si la cotisation n'est pas remise directement à l'émetteur du REER, l'employé peut demander une réduction de sa retenue d'impôt en nous faisant parvenir le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016) dûment rempli, sauf dans certaines circonstances (voyez la note à la partie 5.3.2).

RVER ou RPAC

Vous devez soustraire de la rémunération brute d'un employé, pour une période de paie, la cotisation à un RVER ou à un RPAC que vous reprenez sur sa rémunération et la remettre à l'administrateur du régime. Si vous cotisez à un RVER ou à un RPAC au bénéfice d'un employé, cette cotisation ne constitue pas un avantage imposable pour cet employé.

Le taux de cotisation à un RVER par défaut est fixé à 2 % du salaire brut pour la période du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2017. Le salaire brut ne comprend pas les sommes suivantes :

- un boni;
- un paiement d'heures supplémentaires;
- un avantage provenant d'une somme que vous avez versée pour l'acquisition, au bénéfice de l'employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation;
- une compensation financière non imposable versée à un volontaire participant à des services d'urgence.

NOTE

Un RPAC est offert par un employeur dont l'entreprise ou l'activité relève de la compétence fédérale et est régi par la Loi sur les régimes de pension agréés collectifs. Pour plus de renseignements, consultez le site Internet de l'Agence du revenu du Canada.

Fonds de solidarité FTQ ou Fondation

Si un employé achète, au moyen d'une retenue sur sa rémunération, des actions du Fonds de solidarité FTQ ou de Fondation, et qu'il demande qu'elles soient transférées dans son REER ou dans celui de son conjoint, vous devez soustraire de sa rémunération brute la valeur des actions (jusqu'à concurrence de 5 000 \$) ainsi transférées dans le REER. Vous devez en tenir compte dans le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération de l'employé, tel que déterminé dans le tableau 3 (voyez dans ce tableau les textes sous « Fonds de solidarité FTQ » et « Fondation »).

Si un employé achète, au moyen d'une retenue sur sa rémunération, des parts privilégiées admissibles au RIC et qu'il demande qu'elles soient transférées dans son REER ou dans celui de son conjoint, vous devez soustraire de sa rémunération brute la valeur des parts ainsi transférées dans le REER.



5.4.2 Codes de retenues et colonnes de redressement

Voici les codes de retenues et les colonnes de redressement qui figurent dans la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI).

Codes de retenues

Montant (\$)	Code	Montant (\$)	Code
Néant	O	26 201 – 29 000	J
1 – 11 635	A	29 001 – 29 800	K
11 636 – 13 000	B	29 801 – 31 800	L
13 001 – 15 500	C	31 801 – 33 000	M
15 501 – 18 000	D	33 001 – 35 000	N
18 001 – 19 100	E	35 001 et plus	N – colonne Z (voyez le texte sous « Colonne de redressement Z » ci-après)
19 101 – 20 100	F		
20 101 – 21 800	G		
21 801 – 23 400	H		
23 401 – 26 200	I		
		Exonération	X

Vous devez utiliser le code de retenues inscrit dans le formulaire TP-1015.3 que l'employé ou le bénéficiaire a rempli.

Notez que, pour demander d'être exonéré d'impôt, l'employé doit avoir coché la case 20 de ce formulaire.

Colonne de redressement Y

La table TP-1015.TI tient compte de la déduction pour emploi. Cependant, si vous versez une rémunération en tant que payeur, le bénéficiaire n'a pas droit à cette déduction.

De même, si vous versez une rémunération qui se compose uniquement d'avantages imposables relatifs à un ancien emploi, l'employé n'a pas droit à cette déduction. Il peut s'agir, par exemple, d'un avantage relatif

- aux cotisations versées à un régime privé d'assurance maladie;
- à l'exercice d'une option d'achat de titres;
- à un prêt sans intérêt ou à un taux inférieur au taux prescrit.

Dans ces cas, pour éviter que la retenue d'impôt sur la rémunération du bénéficiaire ou de l'employé soit moins élevée qu'elle ne le devrait, ajoutez le montant d'impôt prévu dans la colonne Y à l'impôt que vous devez retenir selon le code de retenues d'impôt du bénéficiaire ou de l'employé.

Si, selon le code de retenues d'impôt du bénéficiaire ou de l'employé, vous n'avez aucune retenue d'impôt à effectuer sur la rémunération que vous lui versez, n'ajoutez pas le montant d'impôt prévu dans la colonne Y. En effet, ce montant d'impôt doit être pris en compte seulement si vous devez retenir de l'impôt en fonction du code de retenues du bénéficiaire ou de l'employé. L'impôt supplémentaire ne peut pas créer à lui seul un impôt à retenir.

Colonne de redressement Z

Si le montant qui sert à établir le code de retenues dépasse 35 000 \$, soustrayez le montant prévu à la colonne Z de la table TP-1015.TI du montant prévu à la colonne N de cette table, pour chaque tranche (ou partie de tranche) supplémentaire de 500 \$.



5.4.3 Comment utiliser la table TP-1015.TI

Pour déterminer le montant de l'impôt à retenir sur une paie assujettie à la retenue d'impôt, suivez les étapes suivantes :

- Consultez la partie de la table TP-1015.TI qui correspond au nombre de périodes de paie dans l'année.
- Cherchez dans la première colonne la tranche correspondant à la paie assujettie à la retenue d'impôt pour la période de paie.
- Suivez cette ligne vers la droite jusqu'à la colonne qui correspond au code de retenues inscrit par l'employé ou par le bénéficiaire dans le formulaire TP-1015.3, afin de trouver le montant de l'impôt à retenir. Si aucun montant n'est inscrit dans cette colonne, vous n'avez aucune retenue à effectuer.
- S'il y a lieu, faites les redressements décrits à la partie 5.4.2.
- S'il y a lieu, ajoutez au montant de l'impôt à retenir le montant que le particulier vous demande d'ajouter à sa retenue d'impôt. Ce montant figure dans l'un des formulaires TP-1015.3 et TP-1017 qu'il vous a remis.
- S'il y a lieu, divisez par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année le total des **crédits d'impôt** que nous avons autorisés après que le particulier a rempli le formulaire TP-1016 (par exemple, les crédits d'impôt pour dons ou pour frais médicaux). Soustrayez ensuite le résultat obtenu du montant de l'impôt à retenir.

NOTE

Les **déductions** que nous avons autorisées après que le particulier a rempli le formulaire TP-1016 sont prises en compte dans le calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt.

Exemple 1

Un employé reçoit un salaire de 700 \$ par semaine (52 périodes de paie par année) et des avantages imposables d'une valeur de 100 \$ par semaine pour la nourriture et le logement qui lui sont fournis gratuitement. De plus, le total de la cotisation qu'il verse à un RPA et des déductions inscrites dans son formulaire TP-1015.3 auxquelles il a droit est de 80 \$ par période de paie, et le code de retenues inscrit dans ce formulaire est C. Pour calculer sa paie assujettie à la retenue d'impôt, vous devez faire le calcul suivant :

Salaire hebdomadaire (52 périodes de paie)	700 \$
Valeur de la nourriture et du logement fournis gratuitement (TPS et TVQ comprises)	+ 100 \$
	= 800 \$
Cotisation à un RPA et déductions inscrites à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 (calculées pour la période)	- 80 \$
Paie assujettie à la retenue d'impôt	= 720 \$
Code de retenues inscrit par l'employé dans le formulaire TP-1015.3	C

Pour déterminer le montant de l'impôt à retenir, procédez de la façon suivante :

- utilisez la partie « 52 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI;
- cherchez dans la colonne « Paie assujettie à la retenue » la tranche qui comprend 720 \$, soit « 720,00 \$ – 729,99 \$ »;
- suivez cette ligne vers la droite jusqu'à la colonne C.

L'impôt à retenir est de 52,88 \$.



Exemple 2

Un retraité reçoit une prestation de retraite mensuelle de 4 000 \$ (12 périodes de paie). Le code de retenues inscrit dans son formulaire TP-1015.3 est E.

Prestation de retraite mensuelle (12 périodes de paie)	4 000 \$
Paie assujettie à la retenue d'impôt	4 000 \$
Code de retenues inscrit par le retraité dans le formulaire TP-1015.3	E

Pour déterminer le montant de l'impôt à retenir,

- utilisez la partie « 12 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI;
- cherchez dans la colonne « Paie assujettie à la retenue » la tranche qui comprend 4 000 \$, soit « 3 970,00 \$ – 4 009,99 \$ »;
- suivez cette ligne vers la droite jusqu'à la colonne E.

L'impôt à retenir est de 318,32 \$.

5.4.4 Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans la table TP-1015.TI

La *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) ne permet pas de déterminer le montant de l'impôt à retenir

- lorsque le montant de la paie assujettie à la retenue d'impôt dépasse un montant maximal pour une période donnée (par exemple, 8 000 \$ pour une période de paie bimensuelle);
- lorsque le nombre de périodes de paie dans l'année n'est pas 53, 52, 27, 26, 24 ou 12.

Dans ces cas, pour déterminer le montant de l'impôt à retenir, procédez de la façon suivante :

- estimez le montant de la rémunération annuelle de l'employé ou du bénéficiaire en ajoutant, s'il y a lieu, les montants suivants à sa rémunération brute pour l'année :
 - les commissions brutes estimatives pour l'année, si l'employé n'a pas rempli le formulaire *Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt* (TP-1015.R.13.1),
 - les commissions nettes estimatives pour l'année, si l'employé a rempli le formulaire TP-1015.R.13.1 (calculez les commissions nettes estimatives en multipliant les commissions brutes estimatives pour l'année par le pourcentage des commissions déterminé à la ligne 4 du formulaire TP-1015.R.13.1);
- soustrayez de la rémunération annuelle estimative du particulier les montants dont vous devez tenir compte pour calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt (voyez la partie 5.4.1);
- estimez l'impôt pour l'année à l'aide des taux d'imposition indiqués dans le tableau ci-dessous, puis soustrayez de cette estimation le total des montants suivants :
 - 20 % du montant inscrit à la ligne 10 du formulaire TP-1015.3 (n'oubliez pas de tenir compte de l'indexation si la version du formulaire que le particulier vous a remis n'est pas la version 2017-01), ou 20 % du montant de base, si le particulier n'a pas rempli le formulaire TP-1015.3,
 - s'il y a lieu, le total des **crédits d'impôt** que nous avons autorisés si le particulier a rempli le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016), comme les crédits d'impôt pour dons ou pour frais médicaux;

Résultat obtenu en <i>b</i>		Taux d'imposition
Supérieur à	Inférieur ou égal à	
0 \$	42 705 \$	16 %
42 705 \$	85 405 \$	6 833 \$ sur les premiers 42 705 \$ + 20 % du reste
85 405 \$	103 915 \$	15 373 \$ sur les premiers 85 405 \$ + 24 % du reste
103 915 \$		19 815 \$ sur les premiers 103 915 \$ + 25,75 % du reste



- d) divisez le montant obtenu en *c* par la rémunération annuelle estimative (calculée en *a*) pour obtenir le taux de retenue;
- e) multipliez la rémunération brute pour chaque période de paie par le taux de retenue (calculé en *d*) pour obtenir le montant de l'impôt à retenir pour la période de paie.

Exemple 1

Un employé rémunéré hebdomadairement reçoit un salaire brut de 4 000 \$ et un avantage imposable de 200 \$. À chaque période de paie, vous devez retenir 40 \$ à titre de cotisation à un RPA.

Cet employé vous a remis la version 2017-01 du formulaire TP-1015.3. Dans ce formulaire, il a inscrit 21 550 \$ à la ligne 10 et 1 320 \$ à la ligne 19.

a) Salaire estimatif pour l'année : 4 000 \$ × 52 périodes de paie		208 000 \$
Avantages imposables estimatifs pour l'année : 200 \$ × 52 périodes de paie	+	10 400 \$
Salaire annuel estimatif	=	218 400 \$
b) Cotisation à un RPA pour l'année et déductions estimatives pour l'année inscrites à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 [(40 \$ × 52) + 1 320 \$]	-	3 400 \$
Paie annuelle assujettie à la retenue d'impôt	=	215 000 \$
c) Calcul de l'impôt estimatif pour l'année		
Impôt sur les premiers 103 915 \$		19 815 \$
25,75 % du reste : (215 000 \$ - 103 915 \$) × 25,75 %	+	28 604 \$
	=	48 419 \$
Montant inscrit à la ligne 10 du formulaire TP-1015.3 multiplié par 20 % (21 550 \$ × 20 %)	-	4 310 \$
Impôt estimatif pour l'année	=	44 109 \$
d) Divisez l'impôt estimatif pour l'année par le salaire annuel estimatif : 44 109 \$ ÷ 218 400 \$		0,2020
e) Salaire brut pour la période (4 000 \$ + 200 \$)	×	4 200 \$
Impôt à retenir pour la période de paie ¹	=	848,40 \$

1. Si le salaire versé est identique pour toutes les périodes, retenez 848,40 \$ par paie. Sinon, multipliez toute paie brute non prévue dans la table TP-1015.TI par le taux de 0,2020.



Exemple 2

Un employé est payé toutes les deux semaines et reçoit, pour une période de paie donnée, un montant de 8 200 \$ (non prévu dans la table TP-1015.TI) à titre de salaire (salaire de base et commissions). De plus, il reçoit pour chaque période de paie un salaire brut de 769,23 \$, et vous estimez que ses commissions nettes pour l'année seront de 120 000 \$. À chaque période de paie, vous devez retenir 100 \$ comme cotisation à un RPA.

En 2004, cet employé vous avait remis la version 2004-01 du formulaire TP-1015.3. À la ligne 10 de ce formulaire, il avait inscrit 9 150 \$, soit le montant de base pour 2004.

a) Salaire brut estimatif pour l'année : $769,23 \$ \times 26$ périodes de paie	20 000 \$
Commissions nettes estimatives pour l'année	+ 120 000 \$
Salaire annuel estimatif	= 140 000 \$
b) Cotisation à un RPA : $100 \$ \times 26$ périodes de paie	- 2 600 \$
Salaire annuel assujetti à la retenue d'impôt	= 137 400 \$
c) Calcul de l'impôt estimatif pour l'année	
Impôt sur les premiers 103 915 \$	19 815 \$
25,75 % du reste : $(137 400 \$ - 103 915 \$) \times 25,75 \%$	+ 8 622 \$
	= 28 437 \$
Montant inscrit à la ligne 10 du formulaire TP-1015.3 : $11 635 \$ \times 20 \%$	- 2 327 \$
Impôt estimatif pour l'année	= 26 110 \$
d) Divisez l'impôt estimatif pour l'année par le salaire annuel estimatif : $26 110 \$ \div 140 000 \$$	0,1865
e) Salaire brut et commissions pour la période	\times 8 200 \$
Impôt à retenir pour la période de paie	= 1 529,30 \$

1. Si la version du formulaire TP-1015.3 que l'employé vous a remis n'est pas la version 2017-01, vous devez rajuster le montant inscrit à la ligne 10 de ce formulaire en fonction de l'indexation et utiliser plutôt le montant de base de la version 2017-01 du formulaire TP-1015.3.
2. Pour toute autre paie assujettie à la retenue d'impôt non prévue dans la table TP-1015.TI, multipliez les sommes versées par le taux de 0,1865 afin de déterminer l'impôt à retenir.

5.5 Retenue d'impôt selon les formules

Les formules que vous pouvez utiliser pour calculer la retenue d'impôt figurent dans le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

Notez que, si vous calculez une retenue d'impôt au moyen de la formule qui s'applique pour les paiements réguliers, le montant obtenu ne sera pas nécessairement identique à celui qui figure dans la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI). Le fait que les retenues d'impôt n'ont pas la même base de calcul explique cette différence.



6 COTISATIONS AU RRQ

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est un régime auquel vous et l'employé devez cotiser si ce dernier a 18 ans ou plus. Cette règle vaut même si l'employé est dans l'une des situations suivantes :

- il bénéficie d'une rente de retraite provenant du RRQ ou du RPC;
- il a 70 ans ou plus.

Ce régime offre une protection de base qui garantit une rente à l'employé s'il prend sa retraite ou devient invalide, et à ses proches s'il décède.

Les cotisations au RRQ sont payées en parts égales par vous et par l'employé. Vous devez retenir la cotisation de l'employé sur le salaire que vous lui versez et nous la remettre en même temps que vous versez la vôtre. Par la suite, nous remettrons la cotisation de l'employé et la vôtre à Retraite Québec, qui inscrira la cotisation et le salaire admissible au RRQ de l'employé dans le registre des cotisants.

Vous devez nous remettre les cotisations de vos employés et votre cotisation d'employeur au RRQ périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

Vous trouverez dans cette partie les renseignements dont vous avez besoin pour remplir correctement vos obligations fiscales relativement aux cotisations au RRQ.

NOTE

L'expression *salaire admissible au RRQ* désigne le salaire décrit au deuxième alinéa de l'article 50 de la Loi sur le régime de rentes du Québec, pour les cotisations de l'employé et de l'employeur, et celui décrit à l'article 45, pour la cotisation facultative.

Numéro d'assurance sociale

Chaque employé qui cotise au RRQ doit posséder un NAS. Ce numéro est nécessaire pour que les cotisations et le salaire admissible de l'employé soient inscrits correctement à son nom, chaque année, dans le registre des cotisants tenu par Retraite Québec (anciennement tenu par la Régie des rentes du Québec). C'est d'après les inscriptions à ce registre que sont calculées les prestations auxquelles l'employé peut avoir droit. Pour plus de renseignements au sujet du NAS, voyez la partie 3.4.

Si un employé n'a pas de NAS ou s'il refuse de vous le donner, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RRQ sur le salaire admissible que vous lui versez.

6.1 Travail exécuté au Québec

Un travail est considéré comme exécuté au Québec **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie**. Ainsi, vous devez retenir et payer des cotisations au RRQ sur les rémunérations assujetties (ci-après appelées *salaires admissibles*) **si l'une de ces conditions est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

NOTE

Si vous avez détaché temporairement un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale, voyez la partie 6.14.



6.2 Maximum du salaire admissible et taux de cotisation

Vous trouverez ci-dessous les données relatives au RRQ pour 2017. Celles de l'année 2016 sont fournies à titre d'information.

	2017	2016
Maximum des gains admissibles ¹	55 300 \$	54 900 \$
Exemption générale	3 500 \$	3 500 \$
Maximum des gains cotisables	51 800 \$	51 400 \$
Taux de cotisation	5,40 %	5,325 %
Cotisation maximale de l'employé	2 797,20 \$	2 737,05 \$
Cotisation maximale de l'employeur (par employé) ²	2 797,20 \$	2 737,05 \$

1. Dans ce guide, le terme *gains admissibles* est remplacé par le terme *salaire admissible*.

2. Votre cotisation au RRQ pour un employé est égale à celle que vous devez retenir sur son salaire admissible.

6.3 Rémunérations assujetties (salaires admissibles)

Vous pouvez consulter le tableau 2 de la partie 4.2 pour savoir si la rémunération que vous versez est une rémunération assujettie (salaire admissible) aux cotisations au RRQ. En règle générale, les revenus d'emploi sont assujettis à ces cotisations. Ainsi, les rémunérations assujetties au RRQ sont les suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), **sauf** s'il s'agit de l'un des salaires ou de l'une des rémunérations dont il est question à la partie 6.4;
- le salaire réputé versé à un employé en retraite progressive (voyez la partie 6.12);
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14).

NOTES

- Ces rémunérations sont des salaires admissibles au RRQ si elles proviennent d'un travail exécuté au Québec. Voyez la partie 6.1.
- Si vous avez détaché temporairement un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale, voyez la partie 6.14.

6.4 Rémunérations non assujetties

Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur les rémunérations suivantes :

- le salaire versé à un employé
 - pour un travail exclu du RRQ,
 - avant ou pendant le mois où il atteint 18 ans,
 - à partir du mois suivant celui qui comprend la date (fixée par Retraite Québec) où il devient invalide, jusqu'à la fin du mois au cours duquel il cesse de bénéficier de sa rente d'invalidité,
 - qui a atteint sa cotisation maximale pour l'année (voyez la partie 6.6);
- le salaire versé à un employé qui vient travailler temporairement au Québec et qui est couvert par une entente en matière de sécurité sociale (voyez la partie 6.14);



- les allocations pour perte de revenus, les prestations de retraite supplémentaires et les allocations pour déficience permanente versées selon la Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes (loi du Canada);
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.1);
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4);
- une prestation de retraite;
- une somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention;
- une ristourne;
- une prestation d'assurance salaire versée par un assureur et qui provient d'un régime d'assurance auquel un employeur a cotisé (voyez la partie 11.13);
- une somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés;
- une somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés;
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, si elle peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire après le 12 mai 1994;
- les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec.

De façon particulière, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur les avantages suivants :

- un avantage imposable en nature, si aucune somme n'est versée en argent ou par chèque à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage est accordé;
- un avantage provenant d'une somme que vous versez pour l'acquisition, au bénéfice de l'employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation;
- un avantage imposable (y compris une allocation) relatif à la résidence ou à tout autre logement fourni à un membre du clergé ou d'un ordre religieux, ou à un ministre régulier d'une religion, s'il peut déduire la valeur de cet avantage dans sa déclaration de revenus.

Travail exclu du RRQ

Les catégories d'emploi suivantes sont considérées comme du travail exclu et ne sont pas assujetties aux cotisations au RRQ :

- le travail dans l'agriculture, l'exploitation agricole, l'horticulture, la pêche, la chasse, le piégeage, la sylviculture ou l'exploitation forestière si, selon le cas,
 - vous payez à l'employé, au cours de l'année, une rémunération en argent inférieure à 250 \$,
 - vous engagez l'employé, dans l'année, moyennant une rémunération en argent, pendant moins de 25 jours ouvrables;
- le travail effectué par votre enfant ou par une personne à votre charge, pour lequel aucune rémunération n'est versée en argent;
- le travail d'un membre d'un ordre religieux qui a prononcé le vœu de pauvreté et dont la rémunération est versée à l'ordre religieux, directement ou par son entremise, si une demande a été faite en la manière prescrite avant le 1^{er} janvier 1998;



- le travail occasionnel ou de courte durée (sauf celui d'un artiste ou d'un exécutant) dans un cirque, un spectacle, une exposition ou une autre activité de même nature, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - l'employé est à votre emploi **moins de sept jours** dans l'année;
- le travail occasionnel ou de courte durée exécuté lors d'un référendum ou d'une élection, pour le compte du gouvernement du Canada ou d'une province, ou pour le compte d'une municipalité ou d'une commission scolaire, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - l'employé est à votre emploi **moins de 35 heures** dans l'année pour travailler à ce référendum ou à cette élection;
- le travail occasionnel ou de courte durée dans la lutte contre un désastre ou dans une opération de sauvetage, si l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi;
- le travail à un poste d'enseignement attribué à une personne d'un pays autre que le Canada, par suite d'un échange;
- le travail qui donne droit à une pension en vertu d'un régime de retraite établi par la Loi sur les tribunaux judiciaires ou par la Loi sur les juges (loi du Canada);
- le travail comme membre des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada;
- le travail au Québec au service d'un employeur qui, selon une entente en matière de sécurité sociale, est dispensé de cotiser au RRQ (voyez la partie 6.14);
- le travail au Québec au service d'un autre gouvernement ou d'un organisme international gouvernemental, sauf s'il s'agit d'un travail visé selon les termes d'une entente conclue avec Retraite Québec ou avec le gouvernement du Québec;
- le travail d'un Indien dont le revenu donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local », sauf si vous avez fait le choix irrévocable que ce travail devienne visé par la Loi sur le régime de rentes du Québec (voyez la partie 12.5);
- le travail au Québec au service d'un employeur qui n'y a pas d'établissement, sauf si cet employeur a conclu un arrangement avec Retraite Québec quant au paiement de cotisations relatives à ce travail, pour ses employés qui résident au Canada et qui reçoivent leur rémunération de l'un de ses établissements situés à l'extérieur du Canada.

Le travail dans une entreprise de transport exécuté partiellement au Québec et partiellement à l'extérieur du Canada peut, dans certains cas, être considéré comme un travail exclu. Pour plus de renseignements, communiquez avec nous.

6.5 Exemption générale

Une exemption générale annuelle de **3 500 \$** s'applique au salaire admissible au RRQ. Vous devez soustraire l'exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés lorsque vous calculez la cotisation au RRQ.

6.5.1 Emploi continu

Tout **emploi** est considéré comme **continu** s'il n'entre pas dans la définition du terme *emploi discontinu*. Voyez la définition à la partie 6.5.2.

Périodes de paie régulières

Vous devez répartir l'exemption de 3 500 \$ sur le nombre de périodes de paie pour lesquelles vous versez une rémunération dans l'année. Si, par exemple, vous avez 26 périodes de paie dans l'année, vous devez diviser 3 500 \$ par 26 pour obtenir l'exemption par période de paie.



Si un employé ne travaille pas pour vous toute l'année, l'exemption qui s'applique au salaire de cet employé peut ne pas atteindre 3 500 \$ au cours de l'année. Par exemple, si vous payez vos employés sur une base mensuelle et qu'un employé travaille deux mois dans l'année, l'exemption pour chaque période de paie est de 291,66 \$ ($3\,500 \$ \div 12$), et l'exemption appliquée au cours de l'année pour cet employé sera de 583,32 \$ ($291,66 \$ \times 2$).

Nombre de périodes de paie	Exemption pour la période de paie
1	3 500 \$
12	291,66 \$
24	145,83 \$
26	134,61 \$
27	129,62 \$
52	67,30 \$
53	66,03 \$

Si vous utilisez les *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR), vous n'avez pas à soustraire l'exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés, puisque ces tables tiennent déjà compte de l'exemption par période de paie.

Si vous versez **séparément** plusieurs salaires admissibles à un employé au cours d'une période de paie, vous pouvez utiliser les tables pour **un seul** de ces salaires. En effet, vous ne pouvez pas tenir compte de l'exemption par période de paie plus d'une fois par période de paie. Ainsi, pour chacun des autres salaires, reprenez le moins élevé des montants suivants :

- 5,40 % du salaire admissible (**sans tenir compte de l'exemption**);
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année (voyez la partie 6.6) **moins** les sommes déjà retenues.

L'exemple de la partie 11.4.2 illustre la règle qui figure ci-dessus.

Si vous utilisez les formules pour calculer la cotisation de l'employé au RRQ, voyez le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

Périodes de paie irrégulières

Si les périodes de paie d'un employé sont irrégulières, l'exemption par période de paie correspond au plus élevé des montants suivants :

- 3 500 \$ multiplié par le rapport suivant : nombre de jours que compte la période de paie divisé par 365;
- 67,30 \$.

Si le résultat obtenu est un montant avec une fraction de cent, ne tenez pas compte de cette fraction.

Le tableau qui figure à la dernière page du document *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR) vous permet de déterminer l'exemption correspondant au nombre de jours compris dans une période de paie irrégulière.

NOTE

Vous ne pouvez pas utiliser les formules pour calculer la cotisation de l'employé au RRQ pour un employé qui exerce un emploi continu et dont les périodes de paie sont **irrégulières**. Vous devez faire le calcul vous-même ou utiliser le tableau qui figure à la dernière page du document TP-1015.TR.



6.5.2 Emploi discontinu

L'exemption par période de paie pour un employé qui exerce un emploi discontinu est de

- 1,75 \$ par heure, s'il est payé à l'heure ($3\,500 \$ \div 2\,000 \text{ heures} = 1,75 \$$);
- 14,58 \$ par jour, s'il est payé à la journée ($3\,500 \$ \div 240 \text{ jours} = 14,58 \$$).

Si vous utilisez la table B du document TP-1015.TR, vous n'avez pas à soustraire cette exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés, puisque cette table en tient déjà compte.

NOTE

Vous ne pouvez pas utiliser les formules pour calculer la cotisation de l'employé au RRQ pour un employé qui exerce un emploi discontinu. Vous devez faire le calcul vous-même ou utiliser la table B du document TP-1015.TR.

Emploi discontinu

Travail fait pour un employeur qui exploite une entreprise ou qui a au moins un employé à plein temps,

- soit par un employé dont la période de paie est inférieure à sept jours;
- soit par un employé exécutant habituellement le même genre de travail pour le compte de deux employeurs ou plus, à tour de rôle.

6.6 Calcul des cotisations au RRQ

Pour calculer la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RRQ, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur;
- les *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR);
- les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

À chaque période de paie, vous devez retenir la cotisation d'un employé au RRQ sur son salaire admissible brut, c'est-à-dire sur son salaire admissible (voyez la partie 6.3) pour cette période de paie calculé avant toutes les retenues (la cotisation syndicale, la cotisation à un RPA, etc.). Si un employé commence à travailler ou cesse de travailler au cours d'une période habituelle de paie, calculez la retenue sur ses gains cotisables comme si l'employé avait travaillé pendant la période entière.

La cotisation de l'employeur au RRQ est égale à celle que vous devez retenir sur le salaire admissible de vos employés.

Le total des sommes que vous retenez au cours de l'année pour un employé ne doit pas dépasser la cotisation maximale de l'employé pour l'année. Dès que la cotisation maximale de l'employé pour l'année est atteinte, vous devez cesser de retenir des sommes sur la rémunération versée à cet employé. De même, vous devez cesser de payer votre cotisation d'employeur sur cette rémunération, puisque lorsque la cotisation maximale de l'employé pour l'année est atteinte, la cotisation maximale de l'employeur est aussi atteinte.

La cotisation maximale de l'employé pour l'année doit être réduite dans certaines situations présentées dans le tableau suivant.



TABLEAU 4 Cotisation maximale au RRQ pour l'année selon la situation de l'employé

Emploi continu		
Situation de l'employé	Cotisation maximale pour 2016 (le moins élevé des montants des colonnes A et B)	
	A	B
Il a 18 ans ou plus toute l'année et il ne bénéficie pas d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC.	2 797,20 \$	5,40 % × [salaire admissible – (exemption par période de paie × nombre de périodes de paie pour lesquelles vous lui avez versé un salaire admissible – total des excédents de l'exemption par période de paie sur le salaire admissible pour une période de paie)] ¹
Il a eu 18 ans.	2 797,20 \$ × (nombre de mois après celui de son 18 ^e anniversaire ÷ 12). Voyez l'exemple 1 ci-après.	
Il est devenu bénéficiaire d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC.	2 797,20 \$ × (nombre de mois écoulés à la date [fixée par Retraite Québec] où il devient invalide, y compris le mois qui comprend cette date ÷ 12)	
Il a cessé de bénéficier d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC.	2 797,20 \$ × (nombre de mois après celui où il a cessé de bénéficier de la rente d'invalidité ÷ 12)	
Il est décédé.	2 797,20 \$ × (nombre de mois écoulés au moment du décès, y compris le mois du décès ÷ 12). Voyez l'exemple 2 ci-après.	
Il avait 17 ans ou moins toute l'année .	Aucune cotisation au RRQ	
<p>1. L'exemption pour une période de paie ne doit pas dépasser le salaire admissible pour cette période. Par exemple, si l'exemption pour une période de paie est de 67,30 \$ et que vous avez versé un salaire admissible de 60 \$ pour une période de paie de l'année, soustrayez 7,30 \$ du résultat obtenu après avoir multiplié l'exemption par période de paie (67,30 \$) par le nombre de périodes de paie pour lesquelles vous avez versé un salaire admissible à l'employé dans l'année.</p>		

Exemple 1

Un employé a eu 18 ans le 15 août 2017. Il reçoit un salaire de 5 000 \$ par mois (60 000 \$ par année). Ce montant dépasse le maximum du salaire admissible au RRQ (55 300 \$).

De janvier à août 2017

Aucune cotisation au RRQ

De septembre à décembre 2017

- exemption de base mensuelle : $3\,500 \$ \div 12 = 291,66 \$$
- gains cotisables par mois : $5\,000 \$ - 291,66 \$ = 4\,708,34 \$$
- retenue mensuelle : $4\,708,34 \$ \times 5,40 \% = 254,25 \$$

Cotisation maximale pour 2017

$$2\,797,20 \$ \times 4/12 = 932,40 \$$$

Maximum du salaire admissible pour 2017

$$55\,300 \$ \times 4/12 = 18\,433,33 \$$$



Exemple 2

Un employé est décédé le 15 mars 2017. Il recevait un salaire de 900 \$ par semaine. Son salaire admissible était de 9 000 \$ au moment de son décès.

De janvier à mars 2017

- exemption de base par semaine : $3\,500 \$ \div 52 = 67,30 \$$
- gains cotisables par semaine : $900 \$ - 67,30 \$ = 832,70 \$$
- retenue par semaine : $832,70 \$ \times 5,40 \% = 44,97 \$$

Cotisation maximale pour 2017

$$2\,797,20 \$ \times 3/12 = 699,30 \$$$

Maximum du salaire admissible pour 2017

$$55\,300 \$ \times 3/12 = 13\,825 \$$$

6.7 Cotisations au RRQ selon les tables

6.7.1 Comment utiliser les tables

Emploi continu

Si l'emploi est **continu**, servez-vous de la table A du document TP-1015.TR, à la partie qui correspond au nombre de périodes de paie dans l'année. Cherchez, dans la colonne « Rémunération », la tranche de revenu qui comprend le montant du salaire admissible brut pour la période de paie. La retenue à effectuer est indiquée dans la colonne « Retenue ».

Emploi discontinu

Si l'emploi est **discontinu et que l'employé est payé à l'heure**, servez-vous de la table B du document TP-1015.TR. Cherchez, dans la colonne « Taux horaire », la tranche de taux horaire qui comprend celui de l'employé. La retenue à effectuer pour chaque heure rémunérée est indiquée dans la colonne « Retenue ».

Si l'emploi est **discontinu et que l'employé est payé à la journée**, servez-vous de la table B du document TP-1015.TR. Cherchez, dans la colonne « Taux quotidien », la tranche de taux quotidien qui comprend celui de l'employé. La retenue à effectuer pour chaque journée payée est indiquée dans la colonne « Retenue ».

NOTE

Lorsque vous utilisez les tables, vous n'avez pas à soustraire l'exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés, puisque ces tables tiennent déjà compte de l'exemption par période de paie.

Exemple 1

Un employé de 30 ans qui occupe un emploi continu gagne 1 070 \$ par semaine. Selon la table A du document TP-1015.TR, son employeur doit retenir 54,42 \$ sur chacune des 51 premières paies. Pour la 52^e paie, la retenue sera de 21,78 \$, soit la cotisation maximale **moins** la somme déjà retenue : $2\,797,20 \$ - 2\,775,42 \$$.

Exemple 2

Un employé de 22 ans qui occupe un emploi discontinu gagne 30 \$ par jour. Selon la table B du document TP-1015.TR, son employeur doit retenir 0,83 \$ par jour.



6.7.2 Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans les tables

Si le salaire brut d'un employé ou le nombre de périodes de paie dans l'année ne figurent pas dans le document *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR), ou si la période de paie est irrégulière, vous devez calculer vous-même la retenue en procédant de la façon suivante :

- calculez le montant des gains cotisables de l'employé pour la période de paie en soustrayant de son salaire admissible au RRQ l'exemption pour la période de paie (voyez la partie 6.5);
- multipliez par 5,40 % le montant des gains cotisables obtenu en *a* (voyez la note ci-après).

La cotisation à retenir correspond au moins élevé des montants suivants :

- le montant obtenu en *b*;
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année **moins** les sommes déjà retenues.

Vous n'avez plus à retenir de cotisation sur la rémunération d'un employé lorsque sa cotisation maximale pour l'année est atteinte. Dans certains cas, la cotisation maximale pour l'année doit être réduite (voyez la partie 6.6).

NOTE

Si le résultat obtenu en *b* est un montant avec une fraction de cent, vous n'avez pas à tenir compte de cette fraction si elle est plus petite que 0,005 \$ (un demi-cent). Sinon, vous devez la compter comme 0,01 \$ (un cent).

Si le résultat obtenu en *b* est un montant supérieur à 0 \$ mais inférieur à 0,01 \$, vous devez retenir 0,01 \$ à titre de cotisation, même si la fraction de cent est inférieure à 0,005 \$ (un demi-cent). Par exemple, si le résultat obtenu en *b* est de 0,001 \$ (un dixième de cent), vous devez retenir 0,01 \$.

Exemple 1

Un employé reçoit un salaire hebdomadaire de 8 500 \$ et des avantages imposables d'une valeur de 500 \$, pour un salaire total de 9 000 \$. Vous ne pouvez pas vous servir des tables, car le salaire admissible (9 000 \$) ne figure pas dans celles-ci. Vous devez plutôt soustraire du salaire admissible l'exemption pour la période de paie, soit 67,30 \$. Le montant des gains cotisables est donc de 8 932,70 \$ (9 000 \$ – 67,30 \$). En multipliant ce résultat par 5,40 %, vous obtiendrez la retenue à effectuer, soit 482,37 \$. Vous devez retenir cette somme sur la rémunération de l'employé, jusqu'à ce que vous atteigniez sa cotisation maximale pour l'année.

Exemple 2

Un employé de 50 ans occupe un emploi du 8 au 26 mars 2017 seulement et reçoit un salaire de 900 \$ pour cette période. Vous ne pouvez pas vous servir des tables pour la retenue parce que la période de paie est irrégulière. L'exemption pour cette période est de 182,19 \$, soit $3\,500 \$ \times 19/365$ (vous pouvez aussi utiliser le tableau qui figure à la dernière page du document TP-1015.TR). La retenue à faire est de 38,76 \$, soit $5,40 \% \times (900 \$ - 182,19 \$)$.

Exemple 3

Un employé de 20 ans exerce un emploi discontinu pendant deux jours au taux de 55 \$ par jour et reçoit, à la fin de sa deuxième journée de travail, le salaire convenu de 110 \$. L'exemption est de 14,58 \$ par jour, et la retenue est de 4,37 \$, soit $5,40 \% \times 80,84 \$ [110 \$ - (14,58 \$ \times 2)]$, ou, selon la table B du document TP-1015.TR, de 2,18 \$ par jour $\times 2$.

6.8 Cotisations au RRQ selon la formule

La formule qui figure à la partie 4.1 du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) permet uniquement le calcul de la cotisation de l'employé qui exerce un **emploi continu** (voyez les précisions à la partie 6.5.1) et dont les périodes de paie sont régulières.



Il n'y a pas de formule pour calculer votre cotisation d'employeur. Celle-ci est égale au total des sommes **retenues** sur le salaire admissible de vos employés. Vous pouvez donc déterminer votre cotisation d'employeur en faisant le total des cotisations de vos employés.

6.9 Succession d'employeurs, fusion de sociétés et transfert d'employés

6.9.1 Vous succédez à un autre employeur

Si, au cours de l'année, vous succédez à un autre employeur par suite de la formation ou de la dissolution d'une personne morale, ou par suite de l'acquisition de la majorité des biens d'une entreprise ou d'une partie distincte d'une entreprise, et qu'il n'y a pas eu d'interruption du travail des employés, vous devez tenir compte des sommes déjà retenues par l'employeur précédent sur les salaires admissibles versés aux employés depuis le début de l'année, jusqu'à concurrence de la cotisation d'employeur que ce dernier a payée sur ces salaires.

Si vous et l'employeur précédent n'avez pas retenu correctement la cotisation au RRQ d'un employé, vous devez tous les deux verser la cotisation de cet employé qui n'a pas été retenue. Chacun de vous devra également verser sa cotisation d'employeur.

6.9.2 Sociétés fusionnées

La fusion de deux ou de plusieurs sociétés n'entraîne aucun changement quant à leurs obligations envers Retraite Québec.

La nouvelle société peut conserver la dénomination sociale de l'une ou l'autre des sociétés fusionnées et conserver l'un ou l'autre des numéros d'identification. Elle peut aussi adopter une nouvelle dénomination sociale. Une copie de son nouvel acte constitutif doit accompagner sa demande pour que les fonds du compte ou des comptes à fermer soient transférés dans son compte actif.

Généralement, une société issue de la fusion de deux ou de plusieurs sociétés ne constitue pas un nouvel employeur pour les cotisations au RRQ, si la fusion a été faite selon

- la Loi sur les sociétés par actions (loi du Québec);
- la Loi canadienne sur les sociétés par actions (loi du Canada);
- la Loi sur les coopératives;
- l'article 323 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- la Loi sur les sociétés de fiducie et les sociétés d'épargne;
- une loi d'une autre province canadienne, s'il est prévu que la nouvelle société continue l'existence juridique de la société ou de l'une des sociétés remplacées.

Dans ces cas, la société issue de la fusion doit tenir compte des cotisations des employés déjà retenues et des cotisations de l'employeur au RRQ déjà payées par chacune des sociétés fusionnées depuis le début de l'année jusqu'au moment de la fusion.

Le salaire versé à un employé par la nouvelle société issue de la fusion n'est pas assujéti à la retenue si, avant la fusion, l'employé avait déjà versé la cotisation maximale au RRQ pour l'année.

La nouvelle société doit produire une seule série de relevés 1 pour l'ensemble des cotisations versées au RRQ, tant par elle-même que par les sociétés fusionnées. Ces relevés doivent nous être expédiés au plus tard le dernier jour de février de l'année suivant celle de la fusion.



6.9.3 Employé transféré d'un employeur à un autre

Les renseignements fournis dans cette partie s'appliquent aux employeurs suivants :

- une municipalité;
- une communauté métropolitaine;
- une commission scolaire;
- un cégep;
- un établissement public ou privé conventionné au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris.

Si un tel employeur a un employé qui change d'employeur par suite d'une constitution en personne morale, d'une fusion, d'une annexion, d'une division ou d'un regroupement, le nouvel employeur est réputé le même que l'employeur précédent. Ainsi, ce nouvel employeur doit tenir compte des sommes qui ont déjà été retenues pour le RRQ sur le salaire versé à cet employé par l'employeur précédent.

6.10 Employé qui atteint 70 ans ou qui reçoit une rente de retraite

Vous devez retenir une cotisation au RRQ sur le salaire admissible versé à un employé au cours de l'année même si celui-ci bénéficie d'une rente de retraite provenant du RRQ ou du RPC ou qu'il a 70 ans ou plus.

6.11 Employé qui travaille pour plus d'un employeur

Vous devez effectuer des retenues à la source indépendamment des autres retenues qui ont été, sont ou seront faites par un autre employeur pour un même employé, sauf si vous avez succédé à cet autre employeur dans les circonstances décrites à la partie 6.9. Si l'employé verse plus que la cotisation maximale pour l'année et qu'il réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement de l'excédent de cotisation lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Par contre, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement de l'excédent de cotisation lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. Notez que l'employé pourrait également demander par écrit le remboursement d'un excédent de cotisation dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

6.12 Employé en retraite progressive

Si un employé est âgé de 55 ans ou plus mais de moins de 70 ans et qu'il effectue moins d'heures de travail en raison d'une retraite progressive, il peut, à certaines conditions, convenir avec vous qu'une partie ou la totalité de la somme dont son salaire est réduit soit présumée lui avoir été versée, pour le calcul de sa cotisation au RRQ.

L'entente que vous concluez avec l'employé doit être officialisée à l'aide du formulaire établi par Retraite Québec et elle est valide uniquement si elle est approuvée par celle-ci. L'employé et vous devez partager en parts égales le paiement d'une cotisation supplémentaire au RRQ résultant de cette entente. Pour plus de renseignements sur les conditions à remplir pour qu'une telle entente puisse être conclue, communiquez avec Retraite Québec.

Salaire admissible

La somme qui fait l'objet de l'entente est considérée comme un salaire admissible versé à l'employé, selon la fréquence prévue dans l'entente. Par conséquent, pour calculer la cotisation au RRQ pour une période de paie, vous devez ajouter au salaire de l'employé la partie de cette somme qui se rapporte à cette période de paie.



Exemple

Un employé conclut avec son employeur une entente de retraite progressive. Ainsi, le temps de travail de l'employé est réduit de 20 %. Le salaire annuel de l'employé est de 36 000 \$. L'entente prévoit qu'une somme de 7 200 \$ (20 % x 36 000 \$) sera considérée comme un salaire admissible que l'employeur versera au cours de l'année selon une fréquence hebdomadaire. Le salaire hebdomadaire présumé est donc de 138,46 \$, soit $7\,200 \$ \div 52$ semaines.

Pour chaque période de paie, l'employeur doit retenir la cotisation au RRQ sur un salaire de 692,31 \$, soit le salaire réellement gagné plus le salaire présumé : $[(36\,000 \$ - 7\,200 \$) \div 52] + 138,46 \$$

NOTE

Vous devez inscrire le salaire présumé versé à l'employé à la case U (« Retraite progressive ») de son relevé 1 pour permettre le calcul d'une cotisation supplémentaire au RRQ.

6.13 Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements assujettis au RPC et à l'un de vos établissements assujettis au RRQ

Si, au cours d'une année, un employé se présente au travail à l'un de vos établissements assujettis au RPC et à l'un de vos établissements assujettis au RRQ, vous devez tenir compte du taux de cotisation applicable selon l'établissement où l'employé se présente au travail ou, s'il n'est pas obligé de se présenter à l'un de vos établissements, du taux de cotisation applicable selon l'établissement d'où il est payé. Vous devez verser la somme retenue au régime applicable.

Lorsqu'un employé est transféré au cours d'une période de paie, il est considéré comme ayant travaillé pendant toute la période de paie à l'établissement où il est transféré. Vous devez donc verser au nouveau régime le total de la retenue faite sur le salaire de l'employé pour cette période de paie.

Lorsqu'un employé est transféré d'un établissement assujetti au RPC à un établissement assujetti au RRQ, vous devez multiplier le total des cotisations au RPC retenues depuis le début de l'année par un facteur de pondération pour déterminer la cotisation maximale au RRQ à retenir pour cet employé. Ce facteur est obtenu en divisant le taux de cotisation au RRQ pour l'année par le taux de cotisation au RPC pour l'année.

Notez que la cotisation au RRQ à retenir pour une période de paie ne doit pas dépasser le maximum des gains cotisables pour l'année, multiplié par le taux de cotisation au RRQ, moins les cotisations au RRQ et au RPC retenues depuis le début de l'année.



Exemple

Un employeur ayant un établissement au Québec et un autre en Ontario paie ses employés tous les vendredis. Il déplace l'un de ses employés d'un établissement à l'autre deux fois dans l'année. Cet employé gagne 1 500 \$ par semaine. L'exemption de base est de 67,30 \$ par semaine.

Calcul selon la situation de l'employé	Salaire admissible		Cotisations		Cumul des cotisations
	RPC	RRQ	RPC	RRQ	
Les 20 premières semaines de l'année, l'employé travaille à l'établissement situé au Québec. Salaire admissible au RRQ pour 20 semaines : $1\,500 \$ \times 20 \text{ semaines} = 30\,000 \$$		30 000 \$			
Cotisation au RRQ pour 20 semaines : $(1\,500 \$ - 67,30 \$) \times 5,40 \% \times 20 \text{ semaines} = 1\,547,40 \$$				1 547,40 \$	1 547,40 \$
Au début de la 21 ^e semaine, l'employé est transféré à l'établissement situé en Ontario et y travaille jusqu'au milieu de la 30 ^e semaine. Salaire admissible au RPC pour 9 semaines : $1\,500 \$ \times 9 \text{ semaines} = 13\,500 \$$	13 500 \$				
Cotisation au RPC pour 9 semaines : $(1\,500 \$ - 67,30 \$) \times 4,95 \% \times 9 \text{ semaines} = 638,28 \$$			638,28 \$		
Cotisation au RPC à ajouter au cumul des cotisations : $638,28 \$ \times (5,40 \div 4,95)^1 = 696,31 \$$					+ 696,31 \$
Au cours de la 30 ^e semaine, l'employé est rappelé à l'établissement situé au Québec et y travaille jusqu'à la fin de l'année. Salaire admissible au RRQ pour 7 semaines : $1\,500 \$ \times 7 \text{ semaines} = 10\,500 \$$		+ 10 500 \$			
Cotisation au RRQ pour 7 semaines : $(1\,500 \$ - 67,30 \$) \times 5,40 \% \times 7 \text{ semaines} = 541,59 \$$				+ 541,59 \$	+ 541,59 \$
Sous-total	= 13 500 \$	= 40 500 \$	= 638,28 \$	= 2 088,99 \$	= 2 785,30 \$
Cotisation au RRQ pour la 37 ^e semaine Salaire admissible au RRQ (maximum du salaire admissible au RRQ pour l'année moins le cumul des salaires admissibles depuis le début de l'année) : $55\,300 \$ - 40\,500 \$ - 13\,500 \$ = 1\,300 \$$		+ 1 300 \$			
Cotisation au RRQ (cotisation maximale au RRQ pour l'année moins le cumul des cotisations depuis le début de l'année) : $2\,797,20 \$ - 2\,785,30 \$ = 11,90 \$$				+ 11,90 \$	+ 11,90 \$
Cotisation au RRQ pour les 15 dernières semaines				+ 0 \$	+ 0 \$
Total²	= 13 500 \$	= 41 800 \$	= 638,28 \$	= 2 100,89 \$	= 2 797,20 \$

- Il s'agit du rapport entre le taux de cotisation au RRQ (5,40 %) pour l'année et le taux de cotisation au RPC (4,95 %) pour l'année à appliquer au total des cotisations au RPC retenues depuis le début de l'année.
- Dans le relevé 1 de cet employé, l'employeur devra inscrire 13 500 \$ à la suite du code G-2, 638,28 \$ à la suite du code B-1, 2 100,89 \$ à la case B et 41 800 \$ à la case G. Le total des salaires admissibles aux deux régimes ne doit pas dépasser le maximum du salaire admissible au RRQ pour l'année (55 300 \$).



6.14 Ententes en matière de sécurité sociale

Les ententes en matière de sécurité sociale conclues entre le Québec et divers pays permettent à certaines personnes affectées temporairement à l'étranger de continuer de verser leurs cotisations dans leur pays d'origine et d'éviter de verser également des cotisations dans leur pays d'accueil. Cela s'applique tant aux employés qui quittent temporairement le Canada qu'à ceux qui viennent temporairement travailler au Québec.

Actuellement, le Québec a une entente avec chacun des pays suivants :

- l'Allemagne
- l'Autriche
- la Barbade
- la Belgique
- le Chili
- Chypre
- la Croatie
- le Danemark
- la Dominique
- les États-Unis
- la Finlande
- la France
- la Grèce
- la Hongrie
- l'Irlande
- l'Italie
- la Jamaïque
- le Luxembourg
- Malte
- le Maroc
- la Norvège
- les Pays-Bas
- les Philippines
- le Portugal
- la République tchèque
- la Roumanie
- Sainte-Lucie
- la Slovaquie
- la Slovénie
- la Suède
- la Suisse
- la Turquie
- l'Uruguay

NOTE

De nouvelles ententes pourraient entrer en vigueur au cours de l'année. Consultez le site Internet de Retraite Québec au www.retraitequebec.gouv.qc.ca.

Pour bénéficier des ententes en matière de sécurité sociale, vous devez obtenir un certificat d'assujettissement. Pour demander ce certificat, communiquez avec le Bureau des ententes de sécurité sociale de Retraite Québec au en composant le 514 866-7332, poste 7801, ou le numéro sans frais 1 800 565-7878, poste 7801.

Employé québécois détaché temporairement à l'extérieur du Canada

Si vous avez détaché temporairement un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale, vous devez, à certaines conditions, nous remettre votre cotisation au RRQ et celle de l'employé.

Employé étranger qui vient travailler temporairement au Québec

À certaines conditions, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur les salaires versés à des employés qui ne résident pas au Canada et qui sont détachés temporairement au Québec par un employeur situé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale.

6.15 Total des cotisations payées dans l'année

Vous pouvez utiliser le tableau 4 de la partie 6.6 pour vérifier si le total des sommes que vous avez retenues dans l'année pour un employé qui occupe un emploi continu est exact.



6.15.1 Cotisations payées en trop

Vous pouvez avoir payé des cotisations en trop pour une année. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un employé décède pendant l'année ou reçoit une rente d'invalidité du RRQ une fois que vous avez payé le maximum de la cotisation au RRQ pour l'année, ou lorsque vous avez payé une cotisation alors qu'un employé n'avait pas 18 ans.

Le surplus vous sera remboursé si vous en faites la demande **par écrit** dans les quatre années qui suivent la fin de l'année où vous avez effectué le paiement.

Si le surplus résulte d'une décision rendue conformément à l'article 65 de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou à l'article 44 de la Loi sur l'assurance parentale concernant la détermination du statut de travailleur d'un particulier, ou s'il résulte d'une décision rendue à la suite d'une opposition ou d'un appel, vous serez remboursé sans que vous ayez à en faire la demande.

Par ailleurs, si un employé a payé un excédent de cotisation pour une année et qu'il réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement de cet excédent lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Par contre, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement de cet excédent lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. Notez que l'employé pourrait également demander par écrit le remboursement d'un excédent de cotisation dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

6.15.2 Cotisations insuffisantes

Si la cotisation de l'employé au RRQ que vous avez retenue est insuffisante, vous devez nous payer la somme que vous n'avez pas retenue, en plus de votre cotisation d'employeur. Par la suite, vous pourrez récupérer la cotisation de l'employé que vous avez dû assumer en la déduisant de tout salaire admissible que vous lui verserez dans les 12 mois suivant le jour où vous auriez dû faire la retenue. Notez que, sur chaque salaire admissible versé, vous pourrez récupérer l'équivalent d'un seul versement de cotisation à la fois. Si l'employé ne vous rembourse pas, la somme devient un avantage imposable que vous devez déclarer aux cases A et L de son relevé 1.

6.15.3 Délai pour établir une cotisation

Nous pouvons modifier le montant de la cotisation au RRQ que vous devez payer et établir une cotisation supplémentaire ou une nouvelle cotisation. Lorsque vous êtes avisé de la nouvelle cotisation établie, vous devez la payer sans délai. Si vous êtes insatisfait de cette décision, vous pouvez faire des démarches pour obtenir des explications ou manifester votre désaccord. Pour connaître les recours possibles, procurez-vous le document *Des recours à votre portée* (IN-106).

Nous ne pouvons pas établir de cotisation plus de quatre ans après la date où vous deviez remettre la somme, sauf dans les cas suivants :

- vous n'avez produit aucune déclaration;
- vous avez fait une fausse déclaration ou commis une fraude concernant les renseignements requis;
- vous avez transmis une demande de renonciation au moyen du formulaire prescrit.



6.16 Employé ou travailleur autonome

Si vous êtes en désaccord avec un travailleur concernant son statut, vous pouvez remplir les formulaires *Demande de décision concernant la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65) et *Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65.A) pour que nous déterminions le statut de ce travailleur. Toute demande de décision doit nous être transmise au plus tard le 30 avril suivant l'année civile pour laquelle la demande est faite. Nous ferons connaître notre décision avec diligence et de la façon jugée convenable, à la lumière des renseignements fournis par vous et par le travailleur.

IMPORTANT

Le statut d'un travailleur, employé ou travailleur autonome, est le même pour le RRQ que pour le RQAP.

Travailleur autonome

La cotisation d'un particulier qui travaille à son compte est basée sur le revenu de l'entreprise qu'il exploite soit directement, soit comme membre d'une société de personnes y participant activement. Cette cotisation n'est pas basée sur ses prélèvements. Habituellement, le particulier doit payer sa cotisation par versements, séparément des paiements qu'il remet pour ses employés, au moyen du formulaire *Acomptes provisionnels d'un particulier* (TPZ-1026.A).

Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez le document *Travailleur autonome ou salarié?* (IN-301).



7 COTISATIONS AU RQAP

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est un régime auquel vous et l'employé devez cotiser, peu importe l'âge de l'employé et, de façon générale, son lieu de résidence, qu'il profite ou non du régime, afin d'assurer à l'employé le versement d'une prestation financière s'il prend un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou un congé parental au cours duquel il cesse d'être rémunéré.

Vous devez retenir et payer des cotisations au RQAP jusqu'à ce que le salaire admissible versé à l'employé au cours de l'année atteigne le maximum de revenus assurables pour cette année.

Vous devez nous remettre la cotisation de l'employé en même temps que vous versez la vôtre. Par la suite, nous remettrons la cotisation de l'employé et la vôtre au Fonds d'assurance parentale. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale versera des prestations à l'employé à partir de ce fonds et produira un relevé 6 pour chaque bénéficiaire.

Vous devez nous remettre les cotisations de vos employés et votre cotisation d'employeur au RQAP périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

Vous trouverez dans cette partie les renseignements dont vous avez besoin pour remplir correctement vos obligations fiscales relativement aux cotisations au RQAP.

NOTE

Pour obtenir des informations concernant la demande de prestations ou le versement des prestations pour vos employés, consultez le site Internet du RQAP au www.rqap.gouv.qc.ca.

7.1 Maximum de revenus assurables et taux de cotisation

Vous trouverez ci-après les données relatives au RQAP pour 2017. Celles de l'année 2016 sont fournies à titre d'information.

	2017	2016
Maximum de revenus assurables	72 500 \$	71 500 \$
Taux de cotisation de l'employé	0,548 %	0,548 %
Cotisation maximale de l'employé (72 500 \$ × 0,00548)	397,30 \$	391,82 \$
Taux de cotisation de l'employeur	0,767 %	0,767 %
Cotisation maximale de l'employeur (par employé) [72 500 \$ × 0,00767]	556,08 \$	548,41 \$
Seuil minimum d'assujettissement ¹	2 000 \$	2 000 \$
1. Lorsque le revenu de travail (y compris le salaire admissible) d'un employé pour une année est inférieur à 2 000 \$, l'employé n'a pas à cotiser au RQAP pour cette année. Cependant, malgré ce seuil de 2 000 \$, vous devez retenir et payer les cotisations au RQAP à partir du premier dollar de salaire admissible que vous versez à l'employé (voyez la partie 7.9).		



7.2 Rémunérations assujetties (salaires admissibles)

Vous pouvez consulter le tableau 2 de la partie 4.2 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie aux cotisations au RQAP. En règle générale, les rémunérations assujetties (salaires admissibles) aux cotisations au RQAP sont les mêmes que celles qui sont assujetties aux cotisations à l'assurance emploi.

Toutefois, un emploi non assurable selon la Loi sur l'assurance-emploi n'est pas nécessairement un travail exclu selon la Loi sur l'assurance parentale. En conséquence, il est possible que vous deviez retenir et payer des cotisations au RQAP sur des rémunérations pour lesquelles vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations à l'assurance emploi. Si c'est le cas, le montant de la rémunération assujettie aux cotisations au RQAP sera égal au montant de la rémunération sur laquelle vous auriez retenu une cotisation à l'assurance emploi si l'emploi avait été un emploi assurable. Par exemple, vous devez retenir et payer des cotisations au RQAP sur un salaire versé à un actionnaire (ou à son conjoint) en sa qualité d'employé, peu importe le nombre d'actions que cette personne détient.

NOTE

Vous devez tenir compte des rémunérations réellement versées à l'employé, car, de façon générale, les avantages en nature ne constituent pas un salaire admissible.

Vous devez retenir et payer des cotisations au RQAP sur les rémunérations assujetties (ci-après appelées *salaires admissibles*) **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

En règle générale, les rémunérations suivantes sont assujetties aux cotisations au RQAP :

- un revenu d'emploi;
- un avantage imposable en argent (voyez la partie 4.2.2);
- un avantage imposable relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent;
- un avantage imposable relatif aux cotisations versées à un REER individuel de l'employé.

De façon particulière, les rémunérations suivantes sont également assujetties aux cotisations au RQAP :

- une indemnité compensatrice de préavis, sauf s'il s'agit d'une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi;
- la partie du salaire gagné dans l'année qui sera versée dans une autre année dans le cadre d'un congé sabbatique autofinancé ou d'une entente d'échelonnement du traitement;
- une allocation non imposable versée à un membre élu d'un conseil municipal, à un membre du conseil ou du comité exécutif d'une communauté métropolitaine, d'une MRC ou d'un autre organisme similaire constitué par une loi du Québec, à un membre d'une commission ou d'une société municipale de service public ou de tout organisme similaire administrant un tel service, ou à un membre d'une commission scolaire publique ou séparée ou d'un conseil scolaire, pour les dépenses liées à leurs fonctions en vertu de l'article 39.3 de la Loi sur les impôts;
- une allocation pour frais de déplacement versée à un employé dans le secteur de la construction en vertu des conventions collectives régies par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20), qui constitue une rémunération assurable dans le Régime d'assurance-emploi;
- une allocation non imposable pour frais de voyage versée à un membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik en vertu de l'article 39.4 de la Loi sur les impôts;
- une allocation non imposable pour frais de voyage versée à un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités en vertu de l'article 39.4.1 de la Loi sur les impôts;
- une compensation financière qui ne dépasse pas 1 140 \$ versée à un volontaire participant à des services d'urgence, sauf une compensation versée à un volontaire qui participe à une activité de sauvetage, n'est pas régulièrement au service de l'employeur et est à son service moins de sept jours dans une année;



- un avantage non imposable pour un titre de transport en commun ou un titre de transport adapté que vous remboursez à votre employé (un tel titre n'est pas assujéti au RQAP si vous le fournissez à votre employé);
- une allocation non imposable versée à un juré pour les repas, le coucher et le transport ainsi qu'une allocation versée pour la garde de ses enfants ou d'autres personnes à sa charge et le traitement psychologique, en vertu des articles 2 à 4 du Règlement sur les allocations et les indemnités aux jurés (RLRQ, c. J-2, r. 1);
- la partie d'une allocation non imposable pour frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation qui dépasse 650 \$.

7.3 Rémunérations non assujéties

Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP sur les rémunérations suivantes :

- un salaire versé
 - à un employé pour un travail exclu du RQAP,
 - à un employé qui a atteint sa cotisation maximale pour l'année,
 - à l'une des personnes non assujéties à la cotisation au RQAP;
- un avantage imposable **en nature** (c'est-à-dire autrement qu'en argent), sauf s'il s'agit d'un avantage imposable relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent;
- un avantage imposable relatif aux cotisations versées à un REER collectif si l'employé ne peut pas retirer de fonds avant de prendre sa retraite ou de cesser son emploi, ou s'il est permis à l'employé de retirer des fonds du REER dans le cadre du RAP ou du REEP;
- un pourboire attribué (voyez la partie 11.12);
- une somme versée durant un congé sabbatique autofinancé (voyez la partie 11.2);
- les allocations pour perte de revenus, les prestations de retraite supplémentaires et les allocations pour déficience permanente versées selon la Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes (loi du Canada);
- une somme versée à un employé pour augmenter des prestations d'assurance parentale, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - le montant total des paiements complémentaires et des prestations d'assurance parentale ne dépasse pas la rémunération hebdomadaire normale de l'employé,
 - le montant des paiements complémentaires ne réduit pas l'indemnité de départ, les congés de maladie ou les vacances non utilisés, ou tout autre crédit accumulé par l'employé;
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi (notez qu'une indemnité compensatrice de préavis ne constitue pas une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi et que, par conséquent, elle est assujéti aux cotisations au RQAP; voyez la partie 11.7);
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4);
- une prestation de retraite;
- une ristourne;
- une prestation d'assurance salaire versée par un assureur et qui provient d'un régime d'assurance auquel un employeur a versé des cotisations, sauf
 - les prestations que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie,
 - les prestations qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine l'admissibilité aux prestations;



- le versement de la partie du salaire reportée dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement (voyez la partie 11.3);
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés;
- des prestations supplémentaires de chômage versées dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage enregistré auprès d'Emploi et Développement social Canada et couvrant les périodes de chômage par suite d'un arrêt temporaire de travail, d'une formation, d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine;
- un chèque-cadeau et une carte-cadeau (voyez la partie 8.3 du document *Avantages imposables* [IN-253]);
- le salaire versé à un juge ou à un juge de paix magistrat nommé conformément à la Loi sur les tribunaux judiciaires (RLRQ, c. T-16) ou à la Loi sur les cours municipales (RLRQ, c. C-72.01);
- les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec.

Travail exclu du RQAP

Les catégories d'emploi suivantes sont considérées comme du travail exclu, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas assujetties aux cotisations au RQAP :

- le travail d'un membre d'un ordre religieux qui a prononcé le vœu de pauvreté et dont la rémunération est versée à l'ordre religieux, directement ou par son entremise;
- le travail accompli au Québec par un résident canadien au service d'un autre gouvernement ou d'un organisme international gouvernemental, sauf lorsque ce gouvernement ou cet organisme consent à son inclusion;
- le travail qui constitue un échange de travail ou de services;
- le travail dans l'agriculture, l'exploitation agricole ou l'horticulture si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - il est à votre emploi **moins de sept jours** dans une année;
- le travail exécuté lors d'un référendum ou d'une élection, pour le compte du gouvernement du Canada ou d'une province, ou pour le compte d'une municipalité ou d'une commission scolaire, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - il est à votre emploi **moins de 35 heures** dans l'année pour travailler à ce référendum ou à cette élection;
- le travail (sauf celui d'un artiste du spectacle) dans un cirque, une foire, un défilé, un carnaval, une exposition ou une autre activité de même nature, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - il est à votre emploi **moins de sept jours** dans l'année;
- le travail dans une opération de sauvetage, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - il est à votre emploi **moins de sept jours** dans l'année;
- le travail dans le cadre d'un programme d'échange, si le salarié est rémunéré par un employeur qui réside à l'extérieur du Canada;
- le travail occasionnel qui n'est pas exercé dans le cadre de votre entreprise ou de votre commerce habituel.



7.4 Personnes non assujetties à la cotisation au RQAP

Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP sur les sommes que vous versez aux personnes suivantes :

- les fonctionnaires étrangers et les membres de leur famille ou de leur personnel, s'ils sont exonérés d'impôt conformément aux articles 982 et 983 de la Loi sur les impôts ou conformément à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale;
- les dirigeants et les employés d'organismes internationaux prescrits ainsi que les membres de leur famille, s'ils sont exonérés d'impôt conformément à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale;
- les membres d'une représentation d'un État membre des organismes internationaux ainsi que les membres de leur famille et de leur personnel, s'ils sont exonérés d'impôt conformément à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale;
- les membres des bureaux prescrits d'une division politique d'un État étranger ainsi que les membres de leur famille, s'ils sont exonérés d'impôt conformément à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale.

7.5 Calcul des cotisations au RQAP

Pour calculer la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RQAP, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur;
- la *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA);
- les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

À chaque période de paie, vous devez retenir la cotisation d'un employé au RQAP sur son salaire admissible brut (voyez la partie 7.2) calculé avant toutes les retenues (la cotisation syndicale, la cotisation à un RPA, etc.). Si un employé commence à travailler ou cesse de travailler au cours d'une période habituelle de paie, calculez la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RQAP sur son salaire admissible comme s'il avait travaillé pendant la période entière.

Le total des sommes que vous retenez au cours de l'année pour un employé ne doit pas dépasser la cotisation maximale de l'employé pour l'année. **Dès que la cotisation maximale de l'employé pour l'année est atteinte, vous devez cesser de retenir des sommes sur la rémunération versée à cet employé. De même, vous devez cesser de payer votre cotisation d'employeur sur cette rémunération, puisque lorsque la cotisation maximale de l'employé pour l'année est atteinte, la cotisation maximale de l'employeur est aussi atteinte.**

NOTE

Si un employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais qu'il est payé à la fois de l'un de vos établissements situés au Québec et de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous pouvez tenir compte de la portion parentale de la cotisation de l'employeur que vous avez payée sur la partie de son salaire versée de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Vous pouvez avoir payé cette portion parentale de cotisation d'employeur dans le cadre du Régime d'assurance-emploi ou d'un régime similaire au RQAP. Pour plus de renseignements, voyez la partie 7.11.



7.6 Cotisations au RQAP selon la table TP-1015.TA

7.6.1 Comment utiliser la table TP-1015.TA

La *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA) indique la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur pour une période de paie, et ce, quel que soit le nombre de périodes de paie dans l'année. **La cotisation de l'employé et celle de l'employeur sont différentes, assurez-vous de ne pas les confondre.**

Pour déterminer le montant de la cotisation à retenir sur le salaire admissible versé à un employé pour une période de paie, cherchez, dans la colonne « Salaire admissible », la tranche de revenu qui comprend le salaire admissible brut pour la période de paie. La retenue à effectuer est indiquée dans la colonne « Cotisation de l'employé ». Votre cotisation d'employeur est indiquée dans la colonne « Cotisation de l'employeur ».

Exemple 1

Un employé gagne un salaire admissible de 1 900 \$ par semaine. Selon la table TP-1015.TA, vous devez retenir 10,41 \$ sur chacune des 38 premières paies. Pour chacune de ces paies, vous devez aussi payer 14,58 \$ à titre de cotisation d'employeur. Pour la 39^e paie,

- la retenue sera plutôt de 1,72 \$, soit la cotisation maximale moins les sommes déjà retenues : 397,30 \$ – 395,58 \$;
- la cotisation de l'employeur sera plutôt de 2,04 \$, soit la cotisation maximale moins les sommes déjà calculées pour cet employé pour les périodes de paie précédentes : 556,08 \$ – 554,04 \$.

À partir de la 40^e paie, vous devez cesser de retenir et de payer des cotisations au RQAP pour le reste de l'année.

Exemple 2

Un employé est payé toutes les deux semaines et reçoit un salaire admissible de 1 700 \$ à chaque période de paie. Selon la table TP-1015.TA, vous devez retenir 9,32 \$ sur chacune des 26 paies. Pour chacune de ces paies, vous devez aussi payer 13,05 \$ à titre de cotisation d'employeur.

7.6.2 Rémunération non prévue dans la table TP-1015.TA

Cotisation de l'employé

Si le salaire admissible brut d'un employé pour une période de paie ne figure pas dans la *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA), vous devez calculer vous-même la cotisation à retenir en procédant de la façon suivante :

- a) calculez le salaire admissible de l'employé pour la période de paie;
- b) multipliez le montant obtenu en *a* par le taux de cotisation de l'employé (voyez la note ci-après).

La cotisation à retenir pour la période de paie correspond au moins élevé des montants suivants :

- celui que vous avez obtenu en *b*;
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année moins les sommes déjà retenues.

Vous n'avez plus à faire de retenues sur la rémunération d'un employé lorsque sa cotisation maximale pour l'année est atteinte.

NOTE

Si le résultat obtenu en *b* est un montant avec une fraction de cent, vous n'avez pas à tenir compte de cette fraction si elle est plus petite que 0,005 \$ (un demi-cent). Sinon, vous devez la compter comme 0,01 \$ (un cent).

Si le résultat obtenu en *b* est un montant supérieur à 0 \$ mais inférieur à 0,01 \$, vous devez retenir 0,01 \$ à titre de cotisation, même si la fraction de cent est inférieure à 0,005 \$ (un demi-cent). Par exemple, si le résultat obtenu en *b* est de 0,001 \$ (un dixième de cent), vous devez retenir 0,01 \$.

Cotisation de l'employeur

Si le salaire admissible brut d'un employé pour une période de paie ne figure pas dans la *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA), vous devez calculer vous-même votre cotisation d'employeur en procédant de la façon suivante :

- a) calculez le salaire admissible de l'employé pour la période de paie;
- b) multipliez le montant obtenu en *a* par le taux de cotisation de l'employeur (voyez la note ci-après);

Votre cotisation d'employeur pour la période de paie correspond au moins élevé des montants suivants :

- le montant obtenu en *b*;
- votre cotisation maximale pour l'année **moins** le total des montants déjà calculés pour cet employé pour les périodes de paie précédentes.

Vous n'avez plus à payer de cotisation sur la rémunération d'un employé lorsque votre cotisation maximale pour l'année est atteinte.

NOTE

Si le résultat obtenu en *b* est un montant avec une fraction de cent, vous n'avez pas à tenir compte de cette fraction si elle est plus petite que 0,005 \$ (un demi-cent). Sinon, vous devez la compter comme 0,01 \$ (un cent).

7.7 Cotisations au RQAP selon les formules

Vous devez utiliser les formules de la partie 5 du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) pour calculer la cotisation de l'employé et la vôtre.

7.8 Succession d'employeurs et fusion de sociétés

7.8.1 Vous succédez à un autre employeur

Si, au cours de l'année, vous succédez à un autre employeur par suite de la formation ou de la dissolution d'une personne morale, ou par suite de l'acquisition de la majorité des biens d'une entreprise ou d'une partie distincte d'une entreprise, et qu'il n'y a pas eu d'interruption du travail des employés, vous devez tenir compte des sommes déjà retenues par l'employeur précédent sur les salaires admissibles versés aux employés depuis le début de l'année.

Si vous et l'employeur précédent n'avez pas retenu correctement la cotisation au RQAP d'un employé, vous devez tous les deux verser la cotisation de cet employé qui n'a pas été retenue. Chacun de vous devra également verser sa cotisation d'employeur.

Votre cotisation d'employeur est égale à la différence entre la cotisation que l'employeur précédent aurait dû payer pour l'année si vous ne lui aviez pas succédé et la cotisation que ce dernier doit payer pour l'année.

7.8.2 Sociétés fusionnées

La fusion de deux ou de plusieurs sociétés n'entraîne aucun changement quant à leurs obligations envers le RQAP.

La nouvelle société peut conserver la dénomination sociale de l'une ou l'autre des sociétés fusionnées et conserver l'un ou l'autre des numéros d'identification. Elle peut aussi adopter une nouvelle dénomination sociale. Une copie de son nouvel acte constitutif doit accompagner sa demande pour que les fonds du ou des comptes à fermer soient transférés dans son compte actif.



Généralement, une société issue de la fusion de deux ou de plusieurs sociétés ne constitue pas un nouvel employeur pour les cotisations au RQAP, si la fusion a été faite selon

- la Loi sur les sociétés par actions (loi du Québec);
- la Loi canadienne sur les sociétés par actions (loi du Canada);
- la Loi sur les coopératives;
- l'article 323 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- la Loi sur les sociétés de fiducie et les sociétés d'épargne;
- une loi d'une autre province canadienne, s'il est prévu que la nouvelle société continue l'existence juridique de la société ou de l'une des sociétés remplacées.

Dans ces cas, la société issue de la fusion doit tenir compte des cotisations des employés déjà retenues et des cotisations de l'employeur au RQAP déjà payées par chacune des sociétés fusionnées depuis le début de l'année jusqu'au moment de la fusion.

Le salaire versé à un employé par la nouvelle société issue de la fusion n'est pas assujéti à la retenue si, avant la fusion, l'employé avait déjà versé la cotisation maximale au RQAP pour l'année.

La nouvelle société doit produire une seule série de relevés 1 pour l'ensemble des cotisations versées au RQAP, tant par elle-même que par les sociétés fusionnées. Ces relevés doivent nous être expédiés au plus tard le dernier jour de février de l'année suivant celle de la fusion.

7.9 Employé dont le revenu de travail pour l'année est inférieur à 2 000 \$

Lorsque le revenu de travail (soit le salaire admissible et le revenu d'entreprise) d'un employé pour une année est inférieur à 2 000 \$, l'employé n'a pas à payer de cotisation au RQAP pour cette année. **Vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RQAP à partir du premier dollar de salaire admissible que vous versez à l'employé.**

En effet, ce seuil de 2 000 \$ ne s'applique pas à la retenue que vous devez faire en tant qu'employeur ni à votre cotisation d'employeur.

Toutefois, s'il s'avère que le revenu de travail d'un employé pour l'année est inférieur à 2 000 \$ et que l'employé réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Cependant, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année et que son revenu était également assujéti à l'assurance emploi, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. Notez que l'employé pourrait également demander par écrit le remboursement des sommes retenues dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

Pour ce qui est de la cotisation de l'employeur, elle n'est pas remboursée, puisque le seuil de 2 000 \$ ne doit pas être pris en compte pour calculer cette cotisation.



7.10 Employé qui travaille pour plus d'un employeur

Vous devez effectuer des retenues à la source **indépendamment des autres retenues qui ont été, sont ou seront faites par un autre employeur pour un même employé**, sauf si vous avez succédé à cet autre employeur dans les circonstances décrites à la partie 7.8. Si l'employé verse plus que la cotisation maximale pour l'année et qu'il réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement de l'excédent de cotisation lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Par contre, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année et que son revenu était également assujéti à l'assurance emploi, il pourrait obtenir le remboursement de l'excédent de cotisation lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. Notez que l'employé pourrait également demander par écrit le remboursement d'un excédent de cotisation dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

7.11 Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec

Si un employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais que cet employé est payé à la fois de l'un de vos établissements situés au Québec et de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous pouvez tenir compte de la portion parentale de la **cotisation de l'employeur** que vous avez payée sur la partie de son salaire versée de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Vous pouvez avoir payé cette portion parentale de cotisation d'employeur dans le cadre du Régime d'assurance-emploi ou d'un régime similaire au RQAP.

Cependant, le total de votre cotisation d'employeur à un régime en vigueur à l'extérieur du Québec et de votre cotisation d'employeur au RQAP ne devrait pas dépasser la cotisation de l'employeur au RQAP que vous auriez payée si l'employé avait reçu tout son salaire de l'un de vos établissements situés au Québec.

Exemple

Un employé gagne un salaire admissible de 70 000 \$ en Ontario et de 50 000 \$ au Québec.

a) Portion parentale de la cotisation de l'employeur à l'assurance emploi

Multipliez par 0,36 %¹ le **moins élevé** des montants suivants :

- le salaire admissible gagné en Ontario (70 000 \$);
- le maximum de revenus assurables pour l'assurance emploi (51 300 \$).

$$51\,300 \$ \times 0,36 \% = 184,68 \$$$

Multipliez le résultat obtenu ci-dessus par 1,4².

$$184,68 \$ \times 1,4 = 258,55 \$$$

b) Réduction du maximum de revenus assurables pour le RQAP pour tenir compte de la portion parentale de la cotisation de l'employeur à l'assurance emploi

$$258,55 \$ \div 0,767 \% = 33\,709,26 \$$$

c) Maximum de revenus assurables pour le RQAP

$$72\,500 \$ - 33\,709,26 \$ = 38\,790,74 \$$$



d) Cotisation de l'employeur au RQAP

Multipliez par 0,767 % le **moins élevé** des montants suivants :

- le résultat obtenu en *c* (38 790,74 \$);
- le salaire admissible au RQAP gagné au Québec (50 000 \$).

$$38\,790,74 \$ \times 0,767 \% = 297,52 \$$$

Cotisation maximale de l'employeur au RQAP pour 2017

$$72\,500 \$ \times 0,767 \% = 556,08 \$$$

Le total des résultats obtenus en *a* et en *d* ne peut pas dépasser 556,08 \$.

1. En règle générale, ce taux correspond à la différence entre le taux de cotisation de l'employé à l'assurance emploi à l'extérieur du Québec (1,63 %) et le taux de cotisation de l'employé à l'assurance emploi au Québec (1,27 %).
2. En règle générale, la cotisation de l'employeur à l'assurance emploi correspond à 1,4 fois le montant de la cotisation de l'employé à l'assurance emploi.

7.12 Employé qui décède ou qui cesse de résider au Canada

Si un employé décède ou cesse de résider au Canada dans l'année, le salaire admissible de cet employé est assujéti aux cotisations au RQAP pour la période de l'année qui précède son décès ou sa cessation de résidence au Canada, car le moment qui précède immédiatement son décès ou sa cessation de résidence est réputé la fin de l'année.

7.13 Total des cotisations payées dans l'année

7.13.1 Cotisations payées en trop

Cotisation de l'employé

Si les sommes que vous avez retenues sur le salaire admissible d'un employé pour une année sont trop élevées et que cet employé réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues en trop lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Par contre, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année et que son revenu était également assujéti à l'assurance emploi, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues en trop lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. Notez que l'employé pourrait également demander par écrit le remboursement d'un excédent de cotisation dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

Cotisation de l'employeur

Vous pouvez avoir payé une cotisation d'employeur trop élevée pour une année. Le surplus vous sera remboursé si vous en faites la demande **par écrit** dans les quatre années qui suivent la fin de l'année où vous l'avez payé.

Si le surplus résulte d'une décision rendue conformément à l'article 65 de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou à l'article 44 de la Loi sur l'assurance parentale concernant la détermination du statut de travailleur d'un particulier, ou s'il résulte d'une décision rendue à la suite d'une opposition ou d'un appel, vous serez remboursé sans avoir à en faire la demande.



7.13.2 Cotisations insuffisantes

Si la cotisation de l'employé au RQAP que vous avez retenue est insuffisante, vous devez nous payer la somme que vous n'avez pas retenue, en plus de votre cotisation d'employeur. Par la suite, vous pourrez récupérer la cotisation de l'employé que vous avez dû assumer en la déduisant de tout salaire que vous lui verserez dans les 12 mois suivant le jour où vous auriez dû faire la retenue. Notez que, sur chaque salaire versé, vous pourrez récupérer l'équivalent d'un seul versement de cotisation à la fois. Si l'employé ne vous rembourse pas, la somme devient un avantage imposable que vous devez déclarer aux cases A et L de son relevé 1.

7.13.3 Délai pour établir une cotisation

Nous pouvons modifier le montant de la cotisation au RQAP que vous devez payer et établir une cotisation supplémentaire ou une nouvelle cotisation. Lorsque vous êtes avisé de la nouvelle cotisation établie, vous devez la payer sans délai. Si vous êtes insatisfait de cette décision, vous pouvez faire des démarches pour obtenir des explications ou manifester votre désaccord. Pour connaître les recours possibles, procurez-vous le document *Des recours à votre portée* (IN-106).

Nous ne pouvons pas établir de cotisation plus de quatre ans après la date où vous deviez remettre la somme, sauf dans les cas suivants :

- vous n'avez produit aucune déclaration;
- vous avez fait une fausse déclaration ou commis une fraude concernant les renseignements requis;
- vous avez transmis une demande de renonciation au moyen du formulaire prescrit.

7.14 Employé ou travailleur autonome

Si vous êtes en désaccord avec un travailleur concernant son statut, vous pouvez remplir les formulaires *Demande de décision concernant la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65) et *Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65.A) pour que nous déterminions le statut de ce travailleur. Toute demande de décision doit nous être transmise au plus tard le 30 avril suivant l'année civile pour laquelle la demande est faite. Nous ferons connaître notre décision avec diligence et de la façon jugée convenable, à la lumière des renseignements fournis par vous et par le travailleur.

IMPORTANT

Le statut d'un travailleur, employé ou travailleur autonome, est le même pour le RQAP que pour le RRQ.

Travailleur autonome

La cotisation d'un particulier qui travaille à son propre compte est basée sur le revenu de l'entreprise qu'il exploite soit directement, soit comme membre d'une société de personnes y participant activement. Cette cotisation n'est pas basée sur ses prélèvements. Habituellement, le particulier doit payer sa cotisation par versements, séparément des paiements qu'il remet pour ses employés, au moyen du formulaire *Acomptes provisionnels d'un particulier* (TPZ-1026.A).

Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez le document *Travailleur autonome ou salarié?* (IN-301).



8 COTISATION AU FSS

En règle générale, vous devez payer une cotisation au Fonds des services de santé (FSS) basée sur le total des salaires assujettis que vous versez à vos employés. Le taux de cette cotisation varie selon votre **masse salariale totale pour l'année**.

Si votre masse salariale totale est inférieure à 5 millions de dollars, votre taux de cotisation au FSS sera réduit de façon graduelle sur une période de 5 ans débutant en 2017. De plus, vous pouvez, à certaines conditions, bénéficier d'une réduction additionnelle du taux de cotisation au FSS pour les PME des secteurs primaire et manufacturier ou d'une réduction temporaire de la cotisation au FSS pour la création d'emplois spécialisés dans le secteur des sciences naturelles et appliquées (voyez la partie 8.3). Par ailleurs, les employeurs du secteur public doivent payer une cotisation équivalant à 4,26 % des salaires qu'ils versent, peu importe leur **masse salariale totale**. L'employé pourrait également, dans certains cas, devoir verser une cotisation au FSS lors de la production de sa déclaration de revenus.

Vous devez payer votre cotisation au FSS périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

Vous trouverez dans cette partie les renseignements dont vous avez besoin pour remplir correctement vos obligations fiscales relativement à la cotisation au FSS.

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande. Voyez à ce sujet la partie 12.6.

8.1 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau 2 de la partie 4.2 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la cotisation au FSS. En règle générale, ce sont les revenus d'emploi qui sont assujettis à cette cotisation. Ainsi, les rémunérations assujetties sont les suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), sauf
 - le salaire versé à un employé qui vient travailler temporairement au Québec et qui est couvert par une entente en matière de sécurité sociale (voyez la partie 8.6),
 - la valeur d'un avantage provenant d'une somme que vous versez pour l'acquisition, au bénéfice d'un employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation;
- les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec;
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- le salaire versé (par vous ou par une autre personne) à un employé détaché dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale (voyez la partie 8.6).

Vous devez payer une cotisation au FSS sur ces rémunérations si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).



NOTES

- Vous n'avez pas à payer de cotisation sur certaines rémunérations assujetties à la cotisation au FSS si vous êtes un employeur qui a droit à une exemption temporaire de la cotisation au FSS (voyez la partie 8.2).
- Une organisation internationale gouvernementale qui a un établissement au Québec n'est pas tenue de payer la cotisation au FSS, sauf si elle y consent.

8.2 Exemption temporaire

Certains employeurs peuvent, à certaines conditions, bénéficier d'une exemption de la cotisation au FSS sur les salaires assujettis. Si vous pouvez bénéficier d'une telle exemption, n'oubliez pas d'inclure les salaires exemptés dans votre masse salariale totale servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

Notez que, dans cette partie, le terme *salaire* désigne les rémunérations assujetties décrites à la partie 8.1.

Grand projet d'investissement

Une société ou une société de personnes qui réalise un grand projet d'investissement au Québec d'au moins 100 millions de dollars (75 millions de dollars si l'investissement est réalisé dans une région désignée) peut, à certaines conditions, bénéficier d'un congé fiscal de 15 ans. Ce congé prend la forme d'une déduction dans le calcul du revenu imposable, dans le cas d'une société, et d'une exemption de la cotisation de l'employeur au FSS à l'égard des activités admissibles relatives à ce projet, dans le cas d'une société ou d'une société de personnes.

Conditions à remplir

Une société ou une société de personnes peut bénéficier d'une exemption de la cotisation au FSS sur le salaire qu'elle verse à un employé pour le temps qu'il consacre aux activités admissibles de la société ou de la société de personnes si les conditions suivantes sont remplies :

- la société ou la société de personnes détient un certificat initial du ministère des Finances et détient, pour l'année d'imposition, une attestation annuelle de ce ministère;
- le salaire est versé pour une période de paie comprise dans la période d'exemption couverte par une attestation annuelle délivrée pour l'année visée, et ne comprend pas
 - le salaire versé à un employé dont les tâches consistent à construire, à agrandir ou à moderniser le site où le grand projet d'investissement sera réalisé,
 - les jetons de présence versés à un administrateur,
 - un boni,
 - les avantages imposables,
 - une prime de rendement et les commissions (sauf si les tâches de l'employé se rapportent à la commercialisation des activités ou des produits de l'entreprise liée au grand projet d'investissement).

Si une période de paie n'est pas entièrement comprise dans la période d'exemption, seule la partie du salaire qui se rapporte à cette période d'exemption donne droit à l'exemption de la cotisation de l'employeur au FSS.

La société ou la société de personnes doit joindre au sommaire 1 (RLZ-1.S) une copie des attestations annuelles et, s'il y a lieu, une copie de l'entente de partage pour l'année civile pour laquelle elle demande une exemption de la cotisation au FSS.



Le montant total de l'aide fiscale accordée à l'égard d'un grand projet d'investissement (relativement à l'impôt sur le revenu et à la cotisation de l'employeur au FSS) ne peut pas dépasser 15 % du total des dépenses d'investissement admissibles relatives à ce projet. L'aide fiscale dont une société ou une société de personnes peut bénéficier pour son année d'imposition ou son exercice financier relativement à un grand projet d'investissement ne peut pas dépasser un montant correspondant à son plafond de l'aide fiscale relative à ce projet pour son année d'imposition ou son exercice financier. Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez le *Guide de la déclaration de revenus des sociétés* (CO-17.G).

Demande de certificat ou d'attestation

Pour demander un certificat initial ou une attestation annuelle, consultez le site Internet du ministère des Finances au www.finances.gouv.qc.ca.

8.3 Calcul de la cotisation au FSS

Pour calculer la cotisation au FSS, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur;
- les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

La cotisation au FSS exigible pour 2017 est égale au total des rémunérations assujetties (partie 8.1) que vous versez en 2017 moins la partie de ces rémunérations qui est exemptée de la cotisation au FSS (partie 8.2), multiplié par un taux qui varie selon votre **masse salariale totale** pour l'année. Vous devez calculer cette cotisation sur les rémunérations brutes, soit les rémunérations avant toutes les retenues.

Réduction du taux de cotisation au FSS pour les PME des secteurs primaire et manufacturier

Si votre **masse salariale totale** pour l'année est inférieure à 5 millions de dollars et que plus de 50 % de cette masse salariale se rapporte à des activités des secteurs primaire et manufacturier, soit le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, le secteur de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz ou le secteur de la fabrication, vous pouvez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation au FSS.

NOTE

Les activités visées sont regroupées sous les codes 11, 21 et 31 à 33 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La description de ces codes est accessible dans le site Internet de Statistique Canada.

Réduction de la cotisation au FSS pour la création d'emplois spécialisés dans le secteur des sciences naturelles et appliquées

Si votre **masse salariale totale** pour l'année est inférieure à 5 millions de dollars et que vous avez embauché après le 4 juin 2014 un employé pour occuper à temps plein au Québec un emploi reconnu, vous pourriez bénéficier d'une réduction de la cotisation au FSS jusqu'au 31 décembre 2020 sur l'augmentation de votre masse salariale attribuable à l'embauche d'employés spécialisés.

Pour plus de renseignements, consultez le formulaire *Réduction de la cotisation au Fonds des services de santé pour la création d'emplois spécialisés* (LE-34.1.12).

NOTE

En raison de la réduction du taux de cotisation au FSS pour les PME, le taux de réduction utilisé dans le formulaire LE-34.1.12 sera rajusté chaque année jusqu'en 2020.



Employeur du secteur public

Le taux de cotisation au FSS de certains employeurs du secteur public est de 4,26 %, peu importe leur **masse salariale totale**.

Il s'agit des employeurs suivants :

- le gouvernement du Canada ou d'une province;
- une municipalité canadienne;
- un organisme mandataire de l'État, du gouvernement du Canada, d'une province ou d'une municipalité canadienne;
- un organisme municipal ou public remplissant une fonction gouvernementale au Canada et qui est exonéré d'impôt à un moment donné de l'année civile (par exemple, une commission scolaire);
- une société, une commission ou une association exonérées d'impôt à un moment donné de l'année civile, conformément à l'article 985 de la Loi sur les impôts, notamment une société appartenant à l'État à au moins 90 %.

8.3.1 Masse salariale totale

Votre **masse salariale totale sert uniquement** à déterminer votre taux de cotisation au FSS. Pour une année civile, elle est égale au total des rémunérations suivantes versées au cours de cette année civile par vous-même et **par tout employeur qui vous est associé à la fin de cette année civile** :

- les rémunérations assujetties (voyez la partie 8.1) versées au Québec ou ailleurs au cours de cette année civile, y compris celles pour lesquelles vous bénéficiez d'une exemption temporaire (voyez la partie 8.2);
- les salaires versés aux employés qui viennent travailler temporairement au Québec et qui sont couverts par une entente en matière de sécurité sociale, même si vous n'avez pas à payer de cotisation au FSS sur ces salaires (voyez la partie 8.6).

Employeurs associés

Le statut d'employeurs associés doit être déterminé sur une **base mondiale**, soit en tenant compte de l'ensemble des employeurs associés à la fin de l'année civile, **peu importe l'endroit où ils exercent leurs activités et peu importe qu'ils soient assujettis ou non à la Loi sur les impôts**. Sous réserve de certaines adaptations, les règles prévues dans la Loi sur les impôts concernant les sociétés associées doivent être appliquées pour déterminer si des employeurs sont associés entre eux.

8.3.2 Taux de cotisation estimatif

Au moment de faire vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour l'année, vous ne connaîtrez pas votre **masse salariale totale** pour l'année, puisqu'elle peut être calculée seulement à la fin de l'année. **À ce moment**, vous ne connaîtrez donc pas non plus votre taux de cotisation réel pour l'année. Par conséquent, pour calculer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour l'année, vous devrez utiliser un taux de cotisation estimatif. Ce taux doit être calculé différemment selon que vous êtes ou non un nouvel employeur.

NOTE

Si vous êtes un employeur du secteur public, le taux de cotisation pour calculer vos paiements périodiques est de 4,26 %.

Taux de cotisation estimatif pour les deux premières années

Pour **les deux premières années civiles consécutives** où vous serez assujetti à la cotisation au FSS, le taux de cotisation pour chaque paiement périodique correspondra au taux qui serait le vôtre si votre **masse salariale totale** pour l'année civile était égale à la partie de la **masse salariale totale** versée du début de cette année jusqu'à la fin de la période couverte par le paiement de la cotisation au FSS. Ce taux devra donc être rajusté à chaque période de paiement, en tenant compte de la **masse salariale totale cumulative** des périodes précédentes. Voyez l'exemple 1.



Exemple 1 (fréquence de paiement mensuelle)				
Mois	Masse salariale totale du mois	Masse salariale totale cumulative	Taux de cotisation ¹	Date du paiement de la cotisation
Janvier	425 460 \$	425 460 \$	2,5 %	15 février
Février	474 540 \$	900 000 \$	2,5 %	15 mars
Mars	611 420 \$	1 511 420 \$	2,73 %	15 avril
Avril	875 875 \$	2 387 295 \$	3,11 %	15 mai
Mai	1 219 457 \$	3 606 752 \$	3,65 %	15 juin
Juin	1 540 360 \$	5 147 112 \$	4,26 %	15 juillet

1. Dans cet exemple, l'employeur n'a pas droit à une réduction du taux de cotisation au FSS pour les PME des secteurs primaire et manufacturier.

Tant que la **masse salariale totale** versée depuis le début de l'année ne dépasse pas 1 million de dollars, le taux de cotisation demeure à 2,5 %.

Lorsqu'elle se situera entre 1 million et 5 millions de dollars, le taux de cotisation (W) sera déterminé selon la formule suivante :

$$W (\%) = 2,06 + (0,44 \times S)$$

où

$$S = \frac{\text{masse salariale totale}}{1\,000\,000 \$}$$

Par exemple, si votre **masse salariale totale** est de 1 500 000 \$, la valeur de S est de 1,5. Par conséquent, le taux de cotisation est de 2,72 %.

NOTES

- Lorsque le taux de cotisation obtenu compte plus de deux décimales, vous devez arrondir à la deuxième décimale. Par exemple, si le taux obtenu selon la formule est de
 - 2,934 %, le taux de cotisation est de 2,93 %;
 - 3,285 %, le taux de cotisation est de 3,29 %;
 - 2,899 %, le taux de cotisation est de 2,9 %.
- Lorsque la **masse salariale totale** atteindra 5 millions de dollars, le taux de cotisation sera de 4,26 % jusqu'à la fin de l'année.

Taux de cotisation à compter de la troisième année civile

À compter de la troisième année civile, votre taux de cotisation sera celui qui s'appliquerait si votre **masse salariale totale** pour 2017 était égale à celle de 2016.

Par exemple, si votre **masse salariale totale** pour 2016 ne dépassait pas 1 million de dollars, vous devrez nous verser périodiquement, pour 2017, une cotisation au FSS calculée en fonction du taux de 2,5 %, c'est-à-dire le taux de cotisation pour 2017 qui s'appliquerait si votre masse salariale totale de 2017 était égale à celle de 2016.



Exemple 2	
Année d'imposition de la société	1 ^{er} janvier au 31 décembre 2017
Fréquence de paiement de la société pour 2017	mensuelle
Masse salariale totale pour l'année civile 2016	950 000 \$
Taux de cotisation pour 2017 qui s'appliquerait si la masse salariale totale de 2017 était égale à celle de 2016	2,5 %
Salaires versés au cours du mois de janvier 2017	35 000 \$
Cotisation au FSS à payer lors de la production du formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1, pour la période du 1 ^{er} au 31 janvier 2017	
35 000 \$ × 2,5 % = 875 \$	

8.3.3 Taux de cotisation moins élevé que le taux de cotisation estimatif

Si vous prévoyez que votre **masse salariale totale** pour 2017 sera moins élevée que celle de 2016 et que, par conséquent, votre taux de cotisation réel pour l'année civile 2017 sera inférieur au taux de cotisation estimatif que vous devriez utiliser, vous pouvez utiliser un taux moins élevé pour calculer vos paiements périodiques.

Cependant, si vous utilisez un taux (ci-après appelé *taux de cotisation utilisé*) moins élevé que votre taux de cotisation estimatif et que le taux de cotisation utilisé est inférieur à votre taux de cotisation réel, les règles suivantes s'appliquent au solde à payer qui en résultera :

- si votre taux de cotisation réel est inférieur à votre taux de cotisation estimatif, le solde résultant de l'écart entre votre taux de cotisation réel et le taux de cotisation utilisé peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement;

Exemple					
	Taux de cotisation réel A	Taux de cotisation estimatif B	Taux de cotisation utilisé C	Solde (A – C)	Échéance du paiement
Masse salariale	1 500 000 \$	1 500 000 \$	1 500 000 \$		
Taux de cotisation	× 2,72 %	× 3,09 %	× 2,5 %		
Cotisation au FSS	= 40 800 \$	= 46 350 \$	= 37 500 \$	3 300 \$	À la date d'échéance de chaque paiement



- si votre taux de cotisation réel est supérieur à votre taux de cotisation estimatif, seule la partie du solde résultant de l'écart entre ces deux taux peut être payée au plus tard à la date limite de production du sommaire 1 (RLZ-1.S), et l'autre partie du solde peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

Exemple						
	Taux de cotisation réel	Taux de cotisation estimatif	Taux de cotisation utilisé	Solde		Échéance du paiement
	A	B	C	(A – B)	(B – C)	
Masse salariale	2 000 000 \$	2 000 000 \$	2 000 000 \$			
Taux de cotisation	× 2,94 %	× 2,9 %	× 2,5 %			
Cotisation au FSS	= 58 800 \$	= 58 000 \$	= 50 000 \$	800 \$		À la date limite de production du sommaire 1
					8 000 \$	À la date d'échéance de chaque paiement

8.4 Taux de cotisation réel

Vous établirez votre taux de cotisation réel pour 2017 lorsque vous produirez le sommaire 1 (RLZ-1.S). Ce taux sera déterminé selon votre masse salariale totale de 2017.

Pour 2017, si vous êtes un employeur des secteurs primaire et manufacturier et que plus de 50 % de votre masse salariale totale se rapporte à des activités de ces secteurs (voyez la note ci-après), votre taux de cotisation sera déterminé comme suit :

- si votre **masse salariale totale** est inférieure ou égale à 1 million de dollars, votre taux de cotisation sera de 1,55 %;
- si elle se situe entre 1 million et 5 millions de dollars, votre taux de cotisation (W) sera déterminé selon la formule suivante :

$$W (\%) = 0,8725 + (0,6775 \times S)$$

où

$$S = \frac{\text{masse salariale totale}}{1\,000\,000 \$}$$

- si elle est de 5 millions de dollars ou plus, votre taux de cotisation sera de 4,26 %.

Dans les autres cas, votre taux de cotisation sera déterminé comme suit :

- si votre masse salariale totale est inférieure ou égale à 1 million de dollars, votre taux de cotisation sera de 2,5 %;
- si elle se situe entre 1 million et 5 millions de dollars, votre taux de cotisation (W) sera déterminé selon la formule suivante :

$$W (\%) = 2,06 + (0,44 \times S)$$

où

$$S = \frac{\text{masse salariale totale}}{1\,000\,000 \$}$$

- si elle est de 5 millions de dollars ou plus, votre taux de cotisation sera de 4,26 %.



NOTE

Les activités visées sont regroupées sous les codes 11, 21 et 31 à 33 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La description de ces codes est accessible dans le site Internet de Statistique Canada.

8.5 Écart entre le taux de cotisation réel et le taux de cotisation estimatif

Si votre taux de cotisation réel est supérieur à votre taux de cotisation estimatif, vous aurez un solde à payer. Le paiement de ce solde doit être reçu à Revenu Québec ou à une institution financière **au plus tard à la date limite de production du sommaire 1 (RLZ-1.S)**.

Si vous utilisez un taux de cotisation moins élevé que votre taux de cotisation estimatif, voyez la partie 8.3.3.

Si, dans l'année, vous avez effectué des paiements de la cotisation au FSS inférieurs à ceux que vous auriez dû faire en fonction de votre taux de cotisation estimatif et qu'il en résulte un solde à payer, celui-ci portera intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

De plus, vous encourez une pénalité pouvant atteindre 15 % du solde à payer.

8.6 Ententes en matière de sécurité sociale

Employé québécois détaché temporairement à l'extérieur du Canada

Si vous êtes un employeur québécois qui a détaché un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale qui prévoit la réciprocité de couverture des régimes d'assurance maladie, vous devez payer la cotisation de l'employeur au FSS sur le salaire versé à l'employé. En effet, dans le cadre d'une telle entente, cet employé est soumis uniquement à la législation du Québec visée par la réciprocité. Cet employé est alors réputé se présenter au travail à l'établissement au Québec de l'employeur qui l'a détaché.

Actuellement, le Québec a un accord en vigueur avec les pays suivants :

- la Belgique
- le Danemark
- la Finlande
- la France
- la Grèce
- le Luxembourg
- la Norvège
- le Portugal
- la Roumanie
- la Suède

NOTE

Des négociations sont en cours avec d'autres pays, et de nouvelles ententes pourraient entrer en vigueur au cours de l'année.

Si vous n'avez pas versé le salaire de l'employé pour la période où vous l'avez détaché, les règles suivantes s'appliquent :

- l'employé doit vous informer par écrit, au plus tard le 1^{er} mars de l'année qui suit celle au cours de laquelle il a été détaché, du salaire qui lui a été versé pour cette période;
- vous devrez inclure ce salaire dans vos rémunérations assujetties à la cotisation au FSS et dans votre masse salariale totale de cette année suivante, puisque vous serez réputé lui avoir versé ce salaire le 1^{er} mars de l'année qui suit celle au cours de laquelle ce salaire lui aura été versé.

Employé étranger qui vient travailler temporairement au Québec

Vous n'avez pas à payer de cotisation d'employeur au FSS sur les salaires que vous versez à des employés qui ne résident pas au Canada et qui sont détachés temporairement au Québec par un employeur situé dans un pays autre que le Canada si ce pays a conclu une entente en matière de sécurité sociale avec le Québec.



NOTE

Un employeur qui est le gouvernement du Québec ou l'un de ses mandataires peut être tenu de payer **à la fois** une cotisation au FSS et une taxe sur la masse salariale prévue par une loi d'un autre gouvernement lorsque l'un de ses employés est détaché à l'un de ses bureaux à l'extérieur du Québec (par exemple, au Bureau du Québec à Toronto). Dans ce cas, l'employeur sera réputé avoir payé une cotisation en trop au FSS égale au moins élevé des montants suivants :

- le montant de la taxe sur la masse salariale payée pour l'année à l'autre gouvernement à l'égard des employés détachés;
- le montant de la cotisation au FSS payée pour l'année à l'égard de ces employés.

Le surplus de cotisation lui sera remboursé s'il en fait la demande **par écrit** dans les quatre années qui suivent la fin de l'année où il sera réputé avoir payé ce surplus.



9 COTISATION RELATIVE AUX NORMES DU TRAVAIL

En règle générale, vous devez payer une cotisation relative aux normes du travail (anciennement appelée *cotisation pour le financement de la CNT*) correspondant à un taux qui s'applique au total des rémunérations assujetties que vous versez à vos employés. À compter du 1^{er} janvier 2017, ce taux, qui était de 0,08 %, passe à 0,07 %.

Pour calculer la cotisation relative aux normes du travail, utilisez le formulaire *Calcul de la cotisation relative aux normes du travail* (LE-39.0.2).

Le paiement de la cotisation relative aux normes du travail pour l'année doit être reçu à Revenu Québec ou à une institution financière au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante. Vous devez vous servir du bordereau de paiement du sommaire 1 (RLZ-1.S) pour payer cette cotisation, sauf si vous effectuez votre paiement par Internet. Dans ce dernier cas, ne nous retournez pas le bordereau de paiement.

NOTE

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 13.8.

9.1 Employeurs non assujettis

Certains employeurs ne sont pas assujettis à la cotisation relative aux normes du travail. Il s'agit principalement des employeurs suivants :

- une institution religieuse;
- une garderie;
- un comité paritaire constitué selon la Loi sur les décrets de convention collective;
- une fabrique (regroupement de personnes administrant les fonds et les revenus affectés à la construction ou à l'entretien d'une église);
- une corporation de syndics pour la construction d'églises;
- une institution ou un organisme de bienfaisance dont l'objet est de venir en aide gratuitement et directement à des personnes dans le besoin;
- une entreprise dont les conditions de travail sont régies par le Code canadien du travail (par exemple, les banques, les aéroports, les stations de radiodiffusion);
- le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;
- une société de transport en commun, au sens de l'article 1 de la Loi sur les sociétés de transport en commun;
- une communauté métropolitaine;
- une municipalité;
- une commission scolaire;
- un établissement d'enseignement;
- le gouvernement du Québec, ses ministères et certains de ses organismes;
- la Commission de la construction du Québec;
- un organisme institué par une loi du Québec ou par une décision du gouvernement, du Conseil du trésor ou d'un ministre;



- l'Agence du revenu du Québec;
- le lieutenant-gouverneur, l'Assemblée nationale ainsi qu'une personne qu'elle désigne pour exercer une fonction relevant d'elle;
- le gouvernement du Canada ou ses mandataires;
- une organisation internationale gouvernementale qui a un établissement au Québec.

NOTE

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande. Voyez à ce sujet la partie 12.6.

9.2 Maximum de la rémunération assujettie et taux de cotisation

Vous trouverez ci-après les données concernant la cotisation relative aux normes du travail pour 2017. Celles de l'année 2016 sont fournies à titre d'information.

	2017	2016
Maximum de la rémunération assujettie	72 500 \$	71 500 \$
Taux de cotisation	0,07 %	0,08 %

9.3 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau 2 de la partie 4.2 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la cotisation relative aux normes du travail. En règle générale, ce sont les revenus d'emploi qui sont assujettis à cette cotisation. Ainsi, les rémunérations assujetties sont les suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), **sauf** s'il s'agit de l'un des salaires dont il est question à la partie 9.4;
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- une indemnité compensatrice de préavis (voyez la définition de ce terme à la partie 11.7);
- une somme versée pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail.

Vous devez payer une cotisation relative aux normes du travail sur ces rémunérations **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

9.4 Rémunérations non assujetties

Vous n'avez pas à payer de cotisation relative aux normes du travail sur les rémunérations suivantes :

- une rémunération versée à un employé selon la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;
- une rémunération versée à un employé, si vous êtes visé par un décret adopté selon la Loi sur les décrets de convention collective et que la rémunération fait l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire;
- 50 % de la rémunération gagnée par un employé utilisant un camion, un tracteur, une chargeuse, une débusqueuse ou un équipement lourd de même nature, qu'il fournit lui-même à ses frais;



- l'excédent de la rémunération assujettie versée pour l'année à un employé ou du montant déterminé au point précédent, sur 72 500 \$;
- une rémunération versée à un domestique (voyez la définition ci-après);
- une rémunération versée à un employé totalement exclu de l'application de la Loi sur les normes du travail, conformément à l'article 3 de cette loi, notamment un étudiant qui travaille durant l'année scolaire dans un établissement choisi par une maison d'enseignement et dans le cadre d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;
- une rémunération versée à un employé dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, à domicile, d'un enfant ou d'une personne malade, handicapée ou âgée, à condition que la garde et le soin de ces personnes ne constituent pas pour vous une activité à but lucratif;
- les jetons de présence versés à un administrateur;
- une rémunération versée à un employé par une agence, par une ressource de type familial ou par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux, dans la proportion des sommes qu'ils reçoivent conformément à cette loi;
- une rémunération versée à un employé par un conseil régional, par une famille d'accueil ou par un établissement visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris, dans la proportion des sommes qu'ils reçoivent conformément à cette loi;
- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance auquel un employeur a cotisé (voyez la partie 11.13);
- certains avantages imposables (voyez la partie 4.2.2);
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.1), **sauf s'il s'agit d'une indemnité compensatrice de préavis** (voyez la définition de ce terme à la partie 11.7) ou d'une somme versée pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail (ces deux rémunérations sont assujetties à la cotisation relative aux normes du travail);
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4);
- une prestation de retraite;
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés;
- une somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention;
- une ristourne;
- la valeur d'un avantage provenant d'une somme que vous avez versée pour l'acquisition, au bénéfice d'un employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation.

Domestique

Employé engagé par un particulier et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de ce particulier, ou employé dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant ou d'une personne malade, handicapée ou âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas liés directement aux besoins immédiats de la personne gardée ou soignée.



10 COTISATION AU FDRCMO

Si votre masse salariale de l'année dépasse 2 millions de dollars, vous devez participer, pour cette année, au développement des compétences de la main-d'œuvre. Pour ce faire, vous devez consacrer une somme représentant au moins 1 % de votre masse salariale à des dépenses de formation admissibles. Si vous ne le faites pas, vous devrez verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) une cotisation égale à la différence entre 1 % de votre masse salariale et vos dépenses de formation admissibles.

Pour calculer cette cotisation, utilisez le sommaire 1 (RLZ-1.S). Inscrivez aussi dans ce sommaire votre masse salariale et vos dépenses de formation admissibles.

Le paiement de votre cotisation au FDRCMO pour l'année doit être reçu à Revenu Québec ou à une institution financière au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante. Vous devez vous servir du bordereau de paiement du sommaire 1 pour payer cette cotisation, sauf si vous effectuez votre paiement par Internet. Dans ce dernier cas, ne nous retournez pas le bordereau de paiement.

NOTE

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 13.8.

10.1 Employeur exempté

Vous pouvez être exempté du paiement de la cotisation au FDRCMO pour trois années civiles consécutives si vous êtes titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation délivré par la Commission des partenaires du marché du travail. Pour obtenir ce certificat, vous devez vous engager à

- mettre en œuvre un processus de développement continu des compétences dans votre organisation;
- élaborer ce processus dans un cadre où les représentants de votre organisation et les représentants de vos employés se sont concertés;
- assurer la participation de tels représentants à toutes les étapes de la mise en œuvre de ce processus;
- permettre des vérifications de la mise en œuvre du processus de développement des compétences dans votre organisation.

Pour plus de renseignements, communiquez avec la Commission des partenaires du marché du travail.

NOTE

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande. Voyez à ce sujet la partie 12.6.



10.2 Masse salariale

Vous pouvez consulter le tableau 2 de la partie 4.2 pour savoir si la rémunération que vous versez entre dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO. En règle générale, ce sont les revenus d'emploi qui doivent être pris en compte. Ainsi, les rémunérations qui entrent dans le calcul de votre masse salariale sont les suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), sauf
 - la valeur d'un avantage provenant d'une somme que vous avez versée pour l'acquisition, au bénéfice d'un employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation,
 - les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec;
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14).

Vous devez inclure ces rémunérations dans le calcul de votre masse salariale **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

NOTE

Ne tenez pas compte de la masse salariale des employeurs associés à la fin de l'année civile pour déterminer votre masse salariale.

10.3 Dépenses de formation admissibles

Si, pour l'année visée, vous devez participer au développement des compétences de la main-d'œuvre alors que ce n'était pas le cas pour l'année précédente, vous pouvez utiliser les dépenses de formation effectuées pour l'année précédente qui auraient été admissibles si vous aviez dû participer à ce développement durant cette année pour réduire la cotisation au FDRCMO pour l'année visée.

Par ailleurs, si le total de vos dépenses de formation admissibles (reportées et courantes) pour l'année précédente dépasse 1 % de votre masse salariale pour cette année, vous pouvez utiliser le surplus pour l'année visée. Pour plus de renseignements sur le report des dépenses de formation admissibles, voyez la partie 6.5.2 du *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

Notez que vous devez conserver les pièces justificatives relatives aux dépenses de formation admissibles pendant six ans après la dernière année d'imposition à laquelle ces pièces se rapportent pour pouvoir nous les fournir sur demande.

Pour plus de renseignements sur les dépenses de formation admissibles, communiquez avec nous ou avec la Commission des partenaires du marché du travail.

NOTE

Si vous êtes un employeur assujéti à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, vous devez informer annuellement la Commission des partenaires du marché du travail des moyens que vous avez utilisés pour réaliser vos activités de formation admissibles. À cet égard, vous devez remplir le formulaire *Déclaration des activités de formation* et le transmettre à la Commission. Pour plus de renseignements à ce sujet ou pour vous procurer ce formulaire, consultez le site Internet de la Commission au www.cpmt.gouv.qc.ca.



11 PAIEMENTS DIVERS

11.1 Commissions

Les commissions versées à un employé constituent un salaire et s'ajoutent à son salaire de base et aux paiements semblables qui lui sont faits. L'employé rémunéré à la commission, en totalité ou en partie, peut choisir que seul un pourcentage de ses commissions soit inclus dans le calcul de sa paie assujettie à la retenue d'impôt parce qu'il doit assumer certaines dépenses liées à son emploi. À cette fin, l'employé doit remplir le formulaire *Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt* (TP-1015.R.13.1) et vous le remettre au plus tard

- le 31 janvier de l'année;
- le 30^e jour suivant celui où il a commencé à être rémunéré à la commission;
- le 30^e jour suivant celui où arrive un événement pouvant modifier le pourcentage des commissions à inclure dans le calcul de sa paie assujettie à la retenue d'impôt.

Il peut annuler ce choix en tout temps en vous remettant un avis écrit. L'annulation entrera en vigueur à la date inscrite dans cet avis.

NOTE

Si, au cours de l'année, le revenu estimatif provenant de commissions est modifié, l'employé à la commission doit remplir un nouvel exemplaire du formulaire TP-1015.R.13.1 et vous le remettre.

Employé qui n'a pas à engager de dépenses ou qui n'a pas rempli le formulaire TP-1015.R.13.1

Si les commissions **sont versées régulièrement** à l'employé, additionnez-les à son salaire de base pour calculer sa paie assujettie à la retenue d'impôt et faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle.

Si les commissions **ne sont pas versées régulièrement** à l'employé, vous pouvez utiliser la méthode qui s'applique aux gratifications pour calculer la retenue d'impôt (voyez la partie 11.4).

Employé qui engage des dépenses et qui a rempli le formulaire TP-1015.R.13.1 dans le délai prescrit

Vous devez calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt d'un tel employé en ajoutant à son salaire de base le résultat du calcul suivant : le montant des commissions brutes payées à l'employé pour la période de paie **multiplié** par le pourcentage des commissions déterminé à l'aide du formulaire TP-1015.R.13.1. Par la suite, faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle.

11.2 Congé sabbatique

Congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)

Les sommes que vous versez (ou qu'un fiduciaire verse) à un employé lors d'un congé sabbatique à traitement différé tel que décrit à l'article 47.16R1 du Règlement sur les impôts (sauf les sommes versées dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement ou dans le cadre d'un régime de prestations aux employés) sont assujetties, dans l'année du versement, à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, dans l'année où vous versez ces sommes, vous devez les inclure dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.



Notez que les sommes en question sont assujetties aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP **dans l'année où elles sont gagnées et non dans l'année où elles sont versées**. Ainsi, dans l'année où les sommes sont gagnées, les cotisations au RQAP doivent être établies comme si vous aviez versé à l'employé la totalité de son salaire.

Congé sabbatique à traitement anticipé

Les sommes que vous versez (ou qu'un fiduciaire verse) à un employé lors d'un congé sabbatique à traitement anticipé sont assujetties, dans l'année du versement, à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, dans l'année où vous versez ces sommes, vous devez les inclure dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.3 Entente d'échelonnement du traitement

Si vous avez conclu une entente d'échelonnement du traitement avec un employé et que, selon cette entente, vous devez reporter à une autre année le versement d'une partie de son salaire gagné dans l'année, la totalité du salaire gagné dans l'année (y compris la partie du salaire non versée et reportée à une autre année) est assujettie dans l'année en cours, et non dans l'année du versement, à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, la totalité du salaire gagné dans l'année (y compris la partie du salaire non versée et reportée à une autre année) doit être incluse dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.4 Gratifications et paiements rétroactifs

11.4.1 Retenue d'impôt

Si vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif, vous devez faire une retenue d'impôt sur la somme versée.

Si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent 14 550 \$ ou moins pour l'année en cours, vous devez faire simplement une retenue d'impôt de 8 % sur la gratification ou le paiement rétroactif.

Dans le cas contraire, vous pouvez utiliser les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) pour calculer l'impôt à retenir sur la gratification ou le paiement rétroactif. Vous pouvez soit calculer cette retenue d'impôt sur la base de paiements réguliers et utiliser une des méthodes qui s'appliquent au calcul de la retenue d'impôt sur une gratification ou un paiement rétroactif, soit calculer cette retenue sur la base d'une moyenne cumulative et utiliser une des méthodes proposées.

Vous pouvez aussi utiliser la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) et calculer la retenue d'impôt comme indiqué dans les exemples qui suivent.



Exemple 1

Première gratification versée dans l'année

Un employé a une paie assujettie à la retenue d'impôt de 540 \$ par semaine et reçoit une gratification de 2 500 \$. Le code de retenues inscrit dans son formulaire TP-1015.3 est D.

a) Divisez le montant de la gratification par le nombre de périodes de paie dans l'année : $2\,500 \$ \div 52 = 48,08 \$$.

b) Ajoutez 48,08 \$ à 540 \$, ce qui donne 588,08 \$ par semaine.

c) Consultez la partie « 52 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI pour calculer la retenue supplémentaire d'impôt par semaine provenant de la gratification de 48,08 \$.

Retenue sur 588,08 \$	20,86 \$
Retenue sur 540 \$	– 14,46 \$
Retenue supplémentaire	= 6,40 \$

d) Multipliez la retenue supplémentaire par le nombre de périodes de paie dans l'année pour obtenir l'impôt à retenir sur la gratification de 2 500 \$: $6,40 \$ \times 52 = 332,80 \$$.

e) L'impôt à retenir pour la période de paie est donc de 347,26 \$, soit $14,46 \$ + 332,80 \$$.

Exemple 2

Autres gratifications versées dans l'année

Un employé a une paie assujettie à la retenue d'impôt de 540 \$ par semaine et reçoit une gratification de 2 500 \$ en mars et une autre de 1 040 \$ en juillet. Le code de retenues inscrit dans son formulaire TP-1015.3 est E. La retenue d'impôt sur la première gratification doit être calculée comme dans l'exemple 1. La retenue d'impôt sur la seconde gratification doit être calculée de la façon suivante.

a) Divisez le montant de la seconde gratification par le nombre de périodes de paie dans l'année : $1\,040 \$ \div 52 = 20 \$$.
Ajoutez le résultat à la paie assujettie à la retenue de la semaine : $540 \$ + 20 \$ = 560 \$$.

b) Divisez le montant des gratifications versées précédemment par le nombre de périodes de paie dans l'année :
 $2\,500 \$ \div 52 = 48,08 \$$.

c) Additionnez les montants obtenus en a et en b : $560 \$ + 48,08 \$ = 608,08 \$$.

d) Consultez la partie « 52 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI pour calculer la retenue supplémentaire d'impôt par semaine provenant de la seconde gratification.

Retenue sur 608,08 \$ (560 \$ + 48,08 \$)	19,83 \$
Retenue sur 588,08 \$ (540 \$ + 48,08 \$)	– 16,63 \$
Retenue supplémentaire	= 3,20 \$

e) Multipliez la retenue supplémentaire par le nombre de périodes de paie dans l'année pour obtenir l'impôt à retenir sur la gratification de 1 040 \$: $3,20 \$ \times 52 = 166,40 \$$.

Effectuez le même calcul pour chacune des autres gratifications versées à l'employé.



Exemple 3

Païement rétroactif

La paie assujettie à la retenue d'impôt d'un employé passe de 300 \$ à 325 \$ par semaine avec effet rétroactif de 10 semaines, ce qui lui donne droit à une somme de 250 \$ ($25 \$ \times 10$) à titre de paiement rétroactif. Le code de retenues inscrit dans son formulaire TP-1015.3 est A.

a) Consultez la partie « 52 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI pour calculer la retenue supplémentaire d'impôt par semaine résultant de l'augmentation de salaire.

Retenue sur 325 \$ par semaine	4,51 \$
Retenue sur 300 \$ par semaine	– 0,75 \$
Retenue supplémentaire	= 3,76 \$

b) Multipliez la retenue supplémentaire de 3,76 \$ par le nombre de semaines visées par l'augmentation de salaire :
 $3,76 \$ \times 10 = 37,60 \$$.

c) L'impôt à retenir sur le salaire versé pour cette période de paie est donc de 42,11 \$, soit $4,51 \$ + 37,60 \$$.

11.4.2 Cotisations au RRQ

Si vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif durant une période de paie et que vous lui versez cette gratification ou ce paiement rétroactif **avec son salaire** pour cette période, ajoutez simplement cette somme à son salaire et faites la retenue de la cotisation de l'employé au RRQ selon la méthode habituelle.

Par contre, si vous lui versez cette somme **séparément de son salaire**, vous devez retenir une cotisation qui correspond au moins élevé des montants suivants :

- 5,40 % du montant brut (**sans tenir compte de l'exemption, puisque son salaire en tient déjà compte**);
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année (voyez la partie 6.6) **moins** les sommes déjà retenues.

Exemple

Un employé reçoit un salaire de 515 \$ pour la période de paie du 17 au 21 mai 2017 et touche une gratification de 100 \$ qui lui est versée séparément de son salaire. Les sommes retenues sur son salaire jusqu'à ce moment sont de 500 \$¹.

Selon la table A du document TP-1015.TR, la retenue sera de 24,18 \$ sur le salaire de 515 \$ et de 5,40 \$ ($100 \$ \times 5,40 \%$, sans exemption) sur la gratification de 100 \$, soit une retenue totale de 29,58 \$ pour cette période de paie.

Si l'employeur versait la gratification à l'employé avec son salaire, il devrait plutôt chercher, dans la colonne « Rémunération » de la partie « 52 périodes de paie par année » de la table A, la tranche qui comprend le salaire admissible de 615 \$ ($515 \$ + 100 \$$) et faire la retenue correspondante, soit 29,58 \$.

1. Le solde à retenir pour le reste de l'année est donc de 2 297,20 \$, soit la cotisation maximale de l'employé pour l'année moins les sommes déjà retenues pour l'année ($2\ 297,20 \$ - 500 \$$). Par conséquent, la retenue pour la période de paie ne doit pas dépasser 2 297,20 \$.

11.4.3 Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Si vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif durant une période de paie, cette somme est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.



11.5 Heures supplémentaires

11.5.1 Retenue d'impôt

Si vous versez une somme à un employé pour des heures supplémentaires effectuées durant une période de paie et que vous la lui versez **avec son salaire** pour cette période, ajoutez simplement cette somme à son salaire et faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle (voyez la partie 5.4.3).

Par contre, si vous lui versez cette somme dans une période de paie qui n'est pas celle où il a effectué les heures supplémentaires (autrement dit, **s'il s'agit d'heures supplémentaires accumulées**), vous devez calculer la retenue d'impôt sur cette somme en utilisant la méthode qui s'applique aux gratifications (voyez la partie 11.4.1).

11.5.2 Cotisations au RRQ

Si vous versez une somme à un employé pour des heures supplémentaires effectuées durant une période de paie et que vous la lui versez **avec son salaire** pour cette période, ajoutez simplement cette somme à son salaire et faites la retenue de la cotisation au RRQ selon la méthode habituelle.

Par contre, si vous lui versez cette somme **séparément de son salaire**, vous devez calculer la retenue sur cette somme en utilisant la méthode qui s'applique aux gratifications (voyez la partie 11.4.2).

11.5.3 Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Si vous versez une somme à un employé pour des heures supplémentaires effectuées durant une période de paie, cette somme est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.6 Indemnités pour accident du travail (CNESST)

11.6.1 Généralités

Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail, vous pouvez être tenu de lui verser certaines sommes pour compenser sa perte de salaire.

De manière générale, vous ne pouvez pas modifier le traitement des sommes versées avant la décision de la CNESST ni les registres de paie de l'année courante pour désigner les sommes versées comme des indemnités de remplacement du revenu. Par conséquent, vous **ne pouvez pas** modifier rétroactivement les rémunérations versées pendant l'année courante ou une année précédente ni les relevés 1 produits pour les années précédentes. Vous ne pouvez pas non plus récupérer vos cotisations d'employeur.

Vous trouverez, dans le tableau 5 de la partie 11.6.6, un résumé du traitement des sommes versées à la suite d'un accident du travail.

NOTE

Dans la partie 11.6, le terme *salaire net* a le sens que lui donne la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.



11.6.2 Sommes versées avant la décision de la CNESST

Somme versée la journée de l'accident

Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles vous oblige à lui verser une somme égale à 100 % de son **salaire net** pour la partie de la journée où il n'a pas pu travailler en raison de son incapacité. Cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez donc la déclarer sur son relevé 1.

NOTE

Cette somme n'est pas remboursable par la CNESST.

Somme versée pour les 14 jours suivant celui de l'accident

Pour les 14 premiers jours suivant le jour de l'accident, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles vous oblige à verser à l'employé 90 % de son **salaire net**. Cette somme constitue une indemnité de remplacement du revenu. De ce fait, vous ne devez pas la déclarer sur le relevé 1 de l'employé, puisqu'elle sera déclarée sur le relevé 5 que la CNESST lui fera parvenir.

NOTE

Cette somme vous est remboursée par la CNESST si vous lui en faites la demande.

Somme excédant l'indemnité fixée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Si vous versez à l'employé une **somme plus élevée** que l'indemnité de remplacement du revenu fixée par cette loi, le surplus, appelé **somme excédentaire**, constitue un revenu d'emploi. De ce fait, vous devez déclarer ce surplus sur le relevé 1 de l'employé. Par exemple, si l'indemnité de la CNESST est de 500 \$ et que vous versez 600 \$ à l'employé, vous devez déclarer 100 \$ (600 \$ – 500 \$) sur son relevé 1.

Sommes versées du 15^e jour suivant celui de l'accident au jour de la décision de la CNESST

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne vous oblige pas à continuer de verser des sommes à l'employé pour la période commençant le 15^e jour suivant celui de l'accident et se terminant le jour où la CNESST rend sa décision (sauf si vous êtes un employeur visé à la partie 11.6.5). Si vous continuez de le faire, le traitement de ces sommes dépendra de la circonstance dans laquelle vous les versez.

Avance sur indemnités ou prêt

Si vous versez à l'employé une avance sur indemnités ou un prêt durant cette période, nous ne considérons pas cette somme comme un avantage imposable. Il en est de même des **intérêts accumulés** sur cette somme pendant cette période. Vous n'aurez pas à les déclarer sur le relevé 1 de l'employé.

NOTE

Vous devez être en mesure d'établir l'avance sur indemnités ou le prêt. Cependant, dans bien des cas, les chèques de paie sont préparés à l'avance. Ainsi, il ne vous est pas toujours possible d'indiquer dans votre registre de paie que l'employé reçoit une avance sur indemnités ou un prêt dès que celui-ci présente une demande à la CNESST. C'est pourquoi nous vous accordons un délai raisonnable (correspondant habituellement à une période de paie) pour corriger le registre de paie et indiquer que l'employé a reçu une avance sur indemnités ou un prêt.

Salaire ou prestation d'assurance salaire

Si vous continuez à verser le salaire à l'employé (y compris le paiement des congés de maladie accumulés et non utilisés), cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez la déclarer sur son relevé 1.

Si vous êtes un **employeur** et que vous versez à l'employé une prestation d'assurance salaire d'un régime d'assurance, cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez la déclarer sur son relevé 1. Notez que cette somme est assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.



Si vous êtes un **assureur** et que vous versez une prestation d'assurance salaire directement à l'employé, vous devez déclarer cette somme sur un relevé 1. Notez que des particularités s'appliquent concernant l'assujettissement au RQAP. Pour plus de renseignements, voyez la partie 11.13.

11.6.3 Sommes versées à la suite de la décision de la CNESST

Somme complémentaire à l'indemnité de la CNESST versée par l'employeur

Si, après la décision de la CNESST, vous versez une somme à l'employé **en plus de** l'indemnité qu'il reçoit de la CNESST, cette somme, appelée *somme complémentaire*, est traitée comme un revenu d'emploi. Ainsi, vous devez la déclarer sur le relevé 1 de l'employé.

Notez que cette somme n'est pas assujettie aux cotisations au RQAP.

Si la CNESST reconnaît à l'employé le droit à une indemnité et que vous recevez un remboursement des sommes versées avant la décision

Dans ce cas, l'employé ou, le cas échéant, la CNESST vous rembourse généralement les sommes versées durant la période précédant la décision. Le traitement de ces sommes dépendra de la circonstance dans laquelle vous les aviez versées initialement.

Avance sur indemnités ou prêt

Si vous aviez versé une avance sur indemnités ou un prêt à un employé et que l'employé ou la CNESST **vous rembourse** la totalité de l'avance sur indemnités ou du prêt, vous n'avez aucun rajustement à faire, puisque cette somme n'avait pas à être incluse dans le revenu de l'employé. Ainsi, vous n'avez pas à produire de relevé 1 pour ce remboursement. Si l'employé vous rembourse une partie de cette somme, voyez le texte « Avance sur indemnités ou prêt » ci-après.

Salaire ou prestation d'assurance salaire

Si vous aviez versé un salaire à un employé (y compris le paiement des congés de maladie accumulés et non utilisés) ou une prestation d'assurance salaire, vous devez produire un relevé 1. Il en va de même si vous aviez versé à l'employé une somme **excédentaire** et que l'employé vous rembourse cette somme.

IMPORTANT

Pour obtenir des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées précédemment, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

Si la CNESST ne reconnaît pas à l'employé le droit à une indemnité (ou en reconnaît une partie seulement) et que vous ne recevez pas de remboursement au cours de l'année

Si les sommes que vous aviez versées à votre employé durant la période précédant la décision de la CNESST ne vous sont pas remboursées avant la fin de l'année, leur traitement dépendra de la circonstance dans laquelle vous les aviez versées initialement.

Avance sur indemnités ou prêt

Si vous aviez versé une avance sur indemnités ou un prêt et que l'employé **ne vous rembourse pas ou vous rembourse une partie** de cette avance sur indemnités ou de ce prêt avant le 31 décembre de l'année où la décision de la CNESST est rendue, nous considérons que vous avez accordé une remise de dette à l'employé et que ce dernier a reçu un **avantage imposable** égal à la somme non remboursée au cours de cette année. Vous devez déclarer ce montant sur le relevé 1 de l'employé.

Si vous permettez à l'employé d'utiliser ses **congés de maladie** pour vous rembourser l'avance sur indemnités ou le prêt, la rémunération correspondant au salaire brut que l'employé aurait reçue pour ces congés de maladie au moment où vous lui permettez de vous rembourser de cette façon constitue un revenu d'emploi. Vous devez déclarer cette somme sur le relevé 1 de l'employé. Voyez l'exemple qui suit.



Exemple

Votre employé vous doit 1 200 \$ pour une avance sur indemnités correspondant à une période de paie de 10 jours, pour un salaire brut de 120 \$ par jour. À son retour au travail, le salaire brut de l'employé est passé à 150 \$ par jour. À ce moment, vous permettez à cet employé d'utiliser ses congés de maladie pour vous rembourser cette avance sur indemnités.

Nombre de jours de congés de maladie utilisés par l'employé pour rembourser l'avance sur indemnités :

8 jours (1 200 \$ ÷ 150 \$)

Salaire brut de l'employé sur lequel vous devez calculer les retenues à la source et vos cotisations d'employeur :

1 200 \$ (8 jours × 150 \$ par jour)

Salaire ou prestation d'assurance salaire

Si vous aviez versé un salaire ou une prestation d'assurance salaire et que l'employé **ne vous rembourse pas**, vous n'avez aucun rajustement à faire, puisque ces sommes doivent être incluses dans son revenu.

IMPORTANT

Pour obtenir des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées précédemment, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

11.6.4 Sommes versées pour des soins ou pour la réadaptation de l'employé

En plus des sommes dont il est question aux parties 11.6.2 et 11.6.3, certaines autres sommes que vous versez à la suite d'un accident du travail sont des indemnités de remplacement du revenu. Ainsi, vous n'avez pas à déclarer ces sommes sur le relevé 1 de l'employé, puisqu'elles seront déclarées sur le relevé 5 que la CNESST lui fera parvenir. Ces sommes sont les suivantes :

- le **salaire net** (100 %) versé à l'employé pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter pour recevoir des soins et subir des examens médicaux, **sauf s'il s'agit de sommes versées lorsque l'employé s'absente pour subir, à votre demande, un examen médical** (voyez le texte ci-après);
- le **salaire net** (100 %) versé à l'employé pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

NOTE

Ces sommes vous sont remboursées par la CNESST si vous lui en faites la demande.

Si vous versez à l'employé une **somme plus élevée** que 100 % de son **salaire net**, le surplus, appelé **somme excédentaire**, constitue un revenu d'emploi. Vous devez déclarer cette somme sur son relevé 1.

Sommes versées pour un examen médical à votre demande

Si votre employé doit s'absenter une journée ou une partie de journée pour subir un examen médical à votre demande, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles vous oblige à lui verser 100 % de son **salaire net**. Cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez la déclarer sur le relevé 1 de l'employé.

NOTE

Cette somme n'est pas remboursable par la CNESST.

IMPORTANT

Pour obtenir des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées précédemment, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1* (RL-1.G).



11.6.5 Sommes versées par un employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime

Selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les entreprises de transport ferroviaire ou maritime interprovincial ou international sont **les seules entreprises** qui peuvent être tenues personnellement de verser les indemnités de remplacement du revenu à un employé qui s'absente à la suite d'un accident du travail, et ce, tant avant qu'après la décision de la CNESST.

Si vous êtes reconnu comme exploitant une entreprise de transport ferroviaire ou maritime, les sommes que vous versez à un employé avant ou après la décision de la CNESST et qui correspondent à l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Loi constituent généralement une indemnité de remplacement du revenu. De ce fait, vous ne devez pas déclarer ces sommes sur le relevé 1 de l'employé, puisqu'elles seront déclarées sur le relevé 5 que la CNESST lui fera parvenir.

Cependant, les sommes versées à un employé pour compenser la perte de salaire qu'il a subie en raison de son absence la journée de l'accident ou pour subir un examen médical à votre demande constituent un revenu d'emploi. Vous devez déclarer ces sommes sur son relevé 1.

De même, si vous versez à un employé une **somme plus élevée** que l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Loi, le surplus constitue un revenu d'emploi qui doit être déclaré sur son relevé 1. Par exemple, si l'indemnité de la CNESST est de 500 \$ et que vous versez 600 \$ à l'employé, vous devez déclarer 100 \$ (600 \$ – 500 \$) sur son relevé 1.

Enfin, lorsqu'un employé vous rembourse ce surplus, vous devez produire un relevé 1. Ainsi, l'employé pourra demander une déduction pour les sommes qu'il a remboursées au cours de l'année dans sa déclaration de revenus pour l'année.

Par contre, si un employé vous rembourse l'indemnité de remplacement du revenu visée au deuxième paragraphe, vous n'avez aucun rajustement à faire, puisque ce remboursement sera déclaré sur le relevé 5 que la CNESST lui fera parvenir.

11.6.6 Traitement des sommes versées à la suite d'un accident du travail

Le tableau suivant résume le traitement des sommes versées à la suite d'un accident du travail. Ce tableau indique si ces sommes sont assujetties aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. De même, il indique si ces sommes entrent dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

NOTE

Le traitement de ces sommes vise un employeur qui n'exploite pas une entreprise de transport ferroviaire ou maritime. Pour connaître les particularités qui s'appliquent dans un tel cas, voyez la partie 11.6.5.

IMPORTANT

Pour obtenir des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées ci-après, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1* (RL-1.G).



TABLEAU 5 Traitement des sommes versées à la suite d'un accident du travail

Avant la décision de la CNESST	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
La journée de l'accident (100 % du salaire net)	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Les 14 jours suivant celui de l'accident	Indemnité de remplacement du revenu	Relevé 5	Non	Non	Non	Non	Non	Non
• 90 % du salaire net								
• Somme excédentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
À compter du 15 ^e jour suivant celui de l'accident jusqu'à la décision de la CNESST								
• Avance sur indemnités ou prêt (y compris les intérêts accumulés)	Aucun	s. o.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
• Salaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
• Prestation d'assurance salaire								
– versée par l'employeur	Revenu d'emploi ¹	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
– versée par un assureur ou un fiduciaire	Prestation d'assurance salaire ²	Relevé 1	Oui	Non ³	Oui/Non ⁴	Non	Non	Non

Après la décision de la CNESST	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Vous versez une somme complémentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Non ⁵	Oui	Oui	Oui
Vous recevez un remboursement								
• Avance sur indemnités ou prêt	Aucun	s. o.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
• Salaire ou prestation d'assurance salaire	Remboursement de salaire ou de prestation d'assurance salaire	Relevé 1	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
• Somme excédentaire	Remboursement de salaire	Relevé 1	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Vous n'êtes pas remboursé								
• Avance sur indemnités ou prêt	Avantage imposable égal à la somme non remboursée	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
– remboursé en partie par l'employé								
– remboursé par l'employé au moyen de ses congés de maladie	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
• Salaire ou prestation d'assurance salaire	Aucun	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Sommes versées pour des soins ou pour la réadaptation de l'employé								
• 100 % du salaire net	Indemnité de remplacement du revenu	Relevé 5	Non	Non	Non	Non	Non	Non
– remboursé par la CNESST								
– non remboursé par la CNESST (remboursement non demandé)	Autres revenus	Relevé 1	Non	Non	Non	Non	Non	Non



Après la décision de la CNESST	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
• Somme excédentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Sommes versées pour un examen médical à votre demande (100 % du salaire net)	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<p>1. Si vous n'êtes pas un assureur et que vous versez des sommes directement à l'employé pour la perte totale ou partielle de son revenu d'emploi, il est possible que ces sommes soient considérées comme des prestations d'assurance salaire. Voyez la partie 11.13.</p> <p>2. Il s'agit d'une prestation d'assurance salaire versée par un assureur dans le cadre d'un régime d'assurance salaire auquel l'employeur a cotisé. Voyez la partie 11.13.</p> <p>3. Notez que l'employé pourra verser une cotisation facultative sur ce montant lors de la production de sa déclaration de revenus.</p> <p>4. Une prestation d'assurance salaire n'est pas assujettie au RQAP, sauf</p> <ul style="list-style-type: none"> • une prestation que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie; • une prestation qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine l'admissibilité aux prestations. <p>5. Cette somme n'est pas assujettie aux cotisations au RQAP lorsqu'elle est versée à la suite d'une décision favorable de la CNESST.</p>								

11.7 Indemnité compensatrice de préavis

Selon la Loi sur les normes du travail, avant de mettre fin au contrat de travail d'un employé, vous devez lui remettre un avis écrit et tenir compte du délai de préavis déterminé en fonction de la durée du service continu effectué par l'employé. Si vous ne remettez pas cet avis écrit ou si vous ne respectez pas le délai de préavis prévu par cette loi, vous devrez verser à l'employé une indemnité compensatrice de préavis.

Si votre employé travaille durant le délai de préavis, la somme versée pour cette période constitue un salaire. Cette somme est assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Si vous n'avez pas remis à votre employé l'avis exigé par la Loi sur les normes du travail ou si vous lui avez remis un avis d'une durée insuffisante, la somme qui lui est versée pour ne pas lui avoir donné l'avis ou pour lui avoir donné un avis d'une durée insuffisante est une indemnité compensatrice de préavis qui constitue une **allocation de retraite** selon la Loi sur les impôts. Cette somme est assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP et à la cotisation relative aux normes du travail seulement.

NOTE

Une indemnité compensatrice de préavis ne constitue pas une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi.

Indemnité compensatrice de préavis

Indemnité versée par un employeur qui met fin au contrat de travail d'un employé sans lui avoir remis au préalable l'avis écrit exigé par la Loi sur les normes du travail, ou qui ne respecte pas le délai de préavis prévu par cette loi.



11.8 Indemnités de vacances (paies de vacances)

Employé qui prend des vacances

Si vous versez une indemnité de vacances calculée selon un pourcentage à un employé qui prend des vacances, vous devez utiliser la partie de la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) qui s'applique pour ce pourcentage. Donc, si ce pourcentage est de

- 2 %, utilisez la partie « 53 périodes de paie par année » ou « 52 périodes de paie par année »;
- 4 %, utilisez la partie « 27 périodes de paie par année » ou « 26 périodes de paie par année »;
- 6 %, divisez l'indemnité de vacances par 3, puis utilisez la partie « 52 périodes de paie par année » et multipliez la retenue hebdomadaire par 3;
- 8 %, divisez l'indemnité de vacances par 4, puis utilisez la partie « 52 périodes de paie par année » et multipliez la retenue hebdomadaire par 4.

Employé qui ne prend pas de vacances

Si vous versez une indemnité de vacances à un employé qui ne prend pas de vacances, vous devez calculer les retenues à la source et les cotisations de l'employeur sur cette somme en utilisant la méthode qui s'applique aux gratifications (voyez la partie 11.4).

Somme versée en fiducie à titre de crédits de vacances accumulés

Les sommes que vous versez à une fiducie à titre de crédits de vacances accumulés par un employé doivent être incluses dans son revenu pour l'année où vous les versez, comme si vous les aviez versées directement à l'employé. Ces sommes sont assujetties à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.9 Jetons de présence

11.9.1 Retenue d'impôt

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur durant une période de paie et que vous les lui versez avec son salaire pour cette période, ajoutez simplement la valeur de ces jetons à son salaire et faites la retenue selon la méthode habituelle (voyez la partie 5.4.3).

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un administrateur qui réside au Canada et que vous estimez que la valeur des jetons que vous lui verserez dans l'année ne dépassera pas le total des montants qu'il a inscrits aux lignes 10 et 19 du formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3), dans ce cas, vous n'avez aucun impôt à retenir. Dans le cas contraire, vous devez retenir de l'impôt selon la méthode expliquée au paragraphe suivant. Vous devez également retenir de l'impôt selon cette méthode si l'administrateur a inscrit le code de retenues O dans son formulaire TP-1015.3.



Pour déterminer l'impôt que vous devez retenir, procédez de la façon suivante :

- a) Calculez l'équivalent mensuel des jetons de présence en divisant la valeur des jetons versés par le nombre de mois écoulés depuis la dernière des deux dates suivantes : la date du dernier paiement ou le 1^{er} janvier de l'année.
- b) Dans la partie « 12 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI, trouvez la retenue mensuelle qui correspond au montant obtenu et multipliez-la par le nombre de mois écoulés depuis la dernière des dates suivantes : la date du dernier paiement et le 1^{er} janvier de l'année. Le résultat ainsi obtenu est l'impôt à retenir sur les jetons de présence.

NOTE

Les formules qui figurent dans le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) ne permettent pas de faire la retenue d'impôt selon cette méthode. Vous devez effectuer le calcul vous-même.

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un **administrateur qui ne réside pas au Canada** pour des services qu'il vous a rendus au Québec, vous devez retenir 9 % d'impôt sur cette somme. Par exemple, les jetons de présence que vous versez à un administrateur qui ne réside pas au Canada et qui participe par téléconférence (vidéoconférence, conférence téléphonique, etc.) à des conférences qui ont lieu au Québec constituent des paiements pour services rendus au Québec et doivent faire l'objet d'une retenue d'impôt de 9 % sur la somme versée.

11.9.2 Cotisations au RRQ

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur durant une période de paie et que vous les lui versez avec son salaire pour cette période, ajoutez simplement la valeur de ces jetons à son salaire et faites la retenue selon la méthode habituelle.

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un administrateur **qui réside au Canada**, répartissez l'exemption annuelle de 3 500 \$ sur le nombre de jetons versés à l'administrateur pendant l'année.

Exemple

Un administrateur d'une société reçoit chaque trimestre 1 000 \$ de jetons de présence en tant qu'administrateur. C'est la seule rémunération qu'il reçoit. L'exemption pour cette période est donc de 875 \$, soit 3 500 \$ divisé par quatre jetons. La retenue à faire est de 6,75 \$, soit $5,40\% \times (1\ 000\ \$ - 875\ \$)$.

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un **administrateur qui ne réside pas au Canada**, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ s'il exerce sa charge totalement ou partiellement hors du Canada.

11.9.3 Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur durant une période de paie et que vous les lui versez avec son salaire pour cette période, ou si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un administrateur, cette somme est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP et à la cotisation de l'employeur au FSS **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cependant, cette somme n'est pas assujettie à la cotisation relative aux normes du travail.



11.10 Paiement provenant d'un REER, d'un RVER, d'un RPAC ou d'un FERR

Si vous effectuez un paiement provenant d'un REER ou d'un FERR, ce paiement n'est pas assujéti à la retenue d'impôt, sauf s'il s'agit d'un paiement unique provenant d'un REER, d'un paiement qui n'est pas un paiement périodique de rente ou de la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal.

Si vous versez une prestation provenant d'un RVER ou d'un RPAC sous la forme d'un paiement unique ou de paiements périodiques de rente, cette prestation est assujéti à la retenue d'impôt.

11.10.1 REER, RVER ou RPAC

Si vous versez une prestation provenant d'un REER sous forme de paiements périodiques de rente, cette prestation n'est pas assujéti à la retenue d'impôt. Si elle est plutôt versée sous la forme d'un paiement unique, la prestation est assujéti à une retenue d'impôt égale à 16 % du montant du paiement.

Si vous versez un paiement provenant d'un RPAC ou d'un RVER sous forme de paiements périodiques de rente, cette prestation est assujéti à la retenue d'impôt. Si elle est plutôt versée sous la forme d'un paiement unique, voyez la partie 11.11.

Par exemple,

- si vous versez une rente mensuelle de 1 000 \$ provenant d'un REER, vous n'avez pas d'impôt à retenir sur ce paiement;
- si vous effectuez un paiement unique de 6 000 \$ provenant d'un REER, vous devez retenir 960 \$ d'impôt sur ce paiement.

Vous devez également retenir 16 % d'impôt sur un paiement unique provenant d'un REER modifié (régime qui a cessé d'être enregistré comme REER avant le 26 mai 1976).

Exception

En règle générale, les paiements uniques provenant d'un REER, d'un RVER ou d'un RPAC ne sont pas assujétis à la retenue d'impôt lorsqu'ils sont transférés directement à un autre REER, à un autre RVER, un autre RPAC, à un FERR ou à un RPA sans être versés au bénéficiaire. Si seulement une partie des fonds est ainsi transférée, vous devez retenir de l'impôt sur la partie des fonds qui n'a pas été transférée directement.

De même, les sommes suivantes, si elles proviennent d'un REER, ne sont pas assujéties à la retenue d'impôt :

- celles retirées dans le cadre du RAP, jusqu'à concurrence de 25 000 \$;
- celles retirées dans le cadre du REEP, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par année et sans dépasser 20 000 \$ pour les périodes de participation au REEP;
- celles pour lesquelles vous avez des motifs raisonnables de croire qu'elles constituent un remboursement, pour des cotisations non déduites faites précédemment à un REER, que le bénéficiaire pourra déduire dans sa déclaration de revenus.

11.10.2 FERR

Vous devez retenir de l'impôt sur la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal. Si le paiement est effectué périodiquement, le calcul de la retenue d'impôt doit se faire

- soit à l'aide de la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI), si le montant du paiement et la fréquence de paiement sont prévus dans cette table (sinon, la retenue d'impôt doit s'effectuer selon la méthode décrite à la partie 5.4.4);
- soit à l'aide des formules qui figurent dans le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).



Si le paiement est effectué sous la forme d'un **paiement unique**, la partie du paiement qui dépasse le montant minimal est assujettie à une retenue d'impôt égale à 16 % du montant de cette partie.

Ainsi, la partie des paiements provenant d'un FERR qui représente le montant minimal n'est pas assujettie à la retenue d'impôt, peu importe qu'il s'agisse de paiements périodiques ou de paiements uniques.

Exception

Les paiements uniques provenant d'un FERR ne sont pas assujettis à la retenue d'impôt lorsqu'ils sont transférés directement à un autre FERR, à un REER, à un RVER, à un RPAC ou à un RPA sans être versés au bénéficiaire. Si seulement une partie des fonds est ainsi transférée, vous devez retenir de l'impôt sur la partie des fonds qui n'a pas été transférée directement.

11.11 Paiements uniques

Certains paiements **uniques** sont assujettis à une retenue d'impôt égale à

- 16 % du montant du paiement, s'il est inférieur ou égal à 5 000 \$;
- 20 % du montant du paiement, s'il est supérieur à 5 000 \$.

Si, au moment de faire le paiement à un particulier, vous ne pouvez pas prévoir si vous lui ferez d'autres paiements **dans l'année** pour lui verser la somme en question, vous devez tout de même faire une retenue de 16 % ou de 20 %, selon le cas.

Par contre, si vous prévoyez effectuer d'autres paiements **dans l'année**, vous devez communiquer avec nous pour savoir si ces paiements peuvent tout de même être considérés comme des paiements uniques. Si ce n'est pas le cas, vous devez faire la retenue selon la méthode habituelle.

La retenue d'impôt de 16 % ou de 20 %, selon le cas, s'applique aux paiements **uniques** suivants :

- une allocation de retraite (voyez la partie 11.11.1);
- certains paiements effectués dans le cadre d'un REEE (voyez la partie 11.11.2);
- un paiement effectué dans le cadre d'un régime de retraite, y compris un paiement provenant d'un RPAC ou d'un RVER (voyez la partie 11.11.3),
 - lors du décès, de la démission ou de la retraite d'un employé ou d'un ancien employé,
 - lors de la liquidation du régime (en règlement final de tous les droits du participant au régime),
 - lors d'une modification au régime qui donne au participant le droit de recevoir ce paiement, même s'il continue de participer au régime;
- un paiement fait dans le cadre d'un RPDB, y compris un RPDB dont l'agrément a été retiré (voyez la partie 11.11.3);
- une prestation au décès (voyez la partie 11.11.4);
- une somme versée, à la suite d'une ordonnance ou d'un jugement, à titre de salaire dû à un employé ou à un ex-employé, si une partie de la somme versée se rapporte à une année passée;
- un paiement fait dans le cadre d'un régime d'intéressement, en règlement final de tous les droits de l'employé dans ce régime, si ce paiement doit être inclus dans son revenu pour l'année où il l'a reçu (sinon, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur un tel paiement);
- une somme versée en contrepartie de l'abandon, de l'annulation ou du rachat d'un contrat de rente d'étalement (rente à versements invariables);
- un paiement effectué dans le cadre de la fermeture d'un compte de stabilisation du revenu agricole en vertu des articles 45 et 46 du programme Compte de stabilisation du revenu agricole, établi en vertu de la Loi sur La Financière agricole du Québec.



Les formules qui figurent dans le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) ne prévoient aucun calcul pour la retenue d'impôt sur un paiement unique. Les instructions à suivre sont celles données dans cette partie du guide.

IMPORTANT

Les paiements uniques provenant d'un **REER** ou d'un **FERR** sont assujettis à une retenue d'impôt de **16% seulement, peu importe le montant du paiement**. Notez que, dans certains cas, il n'y a aucune retenue à effectuer. Voyez à ce sujet la partie 11.10.

Paiement unique

Paiement qui ne fait pas partie d'une série de paiements périodiques.

NOTE

En règle générale, pour qu'un paiement soit considéré comme un paiement unique, il doit s'agir d'un paiement effectué **une seule fois dans l'année** à un particulier, en règlement d'une somme à laquelle il a droit. Par exemple, le paiement d'une allocation de retraite sera considéré comme un paiement unique si l'employeur verse cette allocation en un seul paiement ou en plusieurs paiements à raison d'un paiement par année.

11.11.1 Allocation de retraite

Une allocation de retraite (aussi appelée *indemnité de départ*) peut être transférée en partie ou en totalité à un RPA ou à un REER, soit par l'employé ou par l'ex-employé au cours de l'année ou au cours des 60 jours qui suivent l'année d'imposition, soit par vous au moment du paiement. Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la partie de l'allocation de retraite qui est transférée directement à un RPA ou à un REER et qui peut être déduite du revenu de l'employé ou de l'ex-employé. La somme transférée qui peut être déduite du revenu de l'employé est celle déterminée selon la Loi de l'impôt sur le revenu (loi du Canada).

Allocation de retraite

Somme versée à un employé pour l'une des raisons suivantes :

- il perd son emploi;
- il prend sa retraite (dans ce cas, la somme doit être versée à l'employé au moment de son départ à la retraite, ou après, en reconnaissance de ses longs états de service).

NOTE

Une allocation de retraite peut comprendre le remboursement d'une somme pour des congés de maladie accumulés et non utilisés au moment de la démission ou du départ à la retraite d'un employé, une somme versée pour dommages et intérêts ou une indemnité compensatrice de préavis (voyez la partie 11.7 concernant l'indemnité compensatrice de préavis).

11.11.2 Paiement provenant d'un REEE

Si vous effectuez un paiement dans le cadre d'un REEE, sauf un paiement d'aide aux études ou un remboursement de cotisations, vous devez retenir 16 % ou 20 % d'impôt, selon le cas.

Cependant, les premiers 50 000 \$ ne sont pas assujettis à la retenue d'impôt si les conditions suivantes sont remplies :

- le paiement provenant d'un REEE est un paiement de revenu accumulé fait à l'une des personnes suivantes :
 - un souscripteur d'un REEE,
 - un particulier ou un responsable public qui a acquis, avant le paiement de revenu accumulé, les droits d'un responsable public à titre de souscripteur du régime, en vertu d'une entente écrite,
 - un particulier qui a acquis, avant le paiement de revenu accumulé, les droits d'un souscripteur du régime, en vertu d'une ordonnance ou d'un jugement d'un tribunal compétent ou d'une entente écrite concernant un partage de biens entre le particulier et un souscripteur du régime en règlement des droits découlant de leur mariage, de leur union de fait ou de leur union civile ou de l'échec de leur mariage, de leur union de fait ou de leur union civile,

- en l'absence de telles personnes, une personne qui a été le conjoint de l'une de ces personnes;
- les premiers 50 000 \$ sont transférés dans le REER d'un rentier qui est soit le bénéficiaire du **paiement de revenu accumulé**, soit son conjoint;
- vous pouvez raisonnablement croire que le bénéficiaire du **paiement de revenu accumulé** peut déduire de son revenu pour l'année le montant transféré dans le REER.

Si vous effectuez un paiement dans le cadre d'un REEE et que vous devez retenir 16 % ou 20 % d'impôt sur une partie ou sur la totalité de ce paiement, vous devez aussi retenir un impôt spécial de 8 %.

Exemple	
Vous effectuez un paiement de revenu accumulé de 70 000 \$ à un souscripteur d'un REEE, et une partie de cette somme, soit 50 000 \$, est transférée à son REER. Vous devez calculer l'impôt à retenir comme suit :	
Impôt sur le paiement unique : $(70\ 000\ \$ - 50\ 000\ \$) \times 20\ \%$	4 000 \$
Impôt spécial : $20\ 000\ \$ \times 8\ \%$	+ 1 600 \$
Impôt total à retenir	= 5 600 \$

Exception

Un paiement provenant d'un REEE n'est pas assujéti à la retenue d'impôt de 16 % ou de 20 % lorsqu'il est transféré directement à un REER, à un FERR, à un RPDB ou à un RPA. Si seulement une partie des fonds est ainsi transférée, vous devez retenir de l'impôt sur la partie des fonds qui n'a pas été transférée directement.

11.11.3 Paiement provenant d'un régime de retraite (paiement de pension)

En règle générale, un paiement unique provenant d'un RPA ou d'un RPDB n'est pas assujéti à la retenue d'impôt s'il est transféré directement à un autre RPA, à un autre RPDB, à un REER, à un RVER, à un RPAC ou à un FERR sans être versé au bénéficiaire. Si seulement une partie des fonds est ainsi transférée, vous devez retenir de l'impôt sur la partie des fonds qui n'a pas été transférée directement.

De plus, un paiement unique provenant d'un RPA ou d'un autre régime de retraite n'est pas assujéti à la retenue d'impôt s'il est versé à une personne qui réside à l'extérieur du Québec.

11.11.4 Prestation au décès

Si vous versez une prestation au décès, vous devez retenir 16 % ou 20 % d'impôt sur la partie imposable de ce paiement (soit le montant de la prestation moins, s'il y a lieu, une exemption maximale de 10 000 \$) seulement si la prestation au décès est versée dans l'année du décès ou dans l'année suivante. Le ou les bénéficiaires d'une prestation au décès pour une personne décédée auront généralement droit à cette exemption lors de la production de leur déclaration de revenus.

Pour toute autre somme versée après le décès d'un employé, voyez la partie 12.11.

Prestation au décès

Somme versée aux héritiers d'un employé décédé, en reconnaissance des services rendus par cet employé.

NOTE

Une telle prestation peut être, par exemple, le remboursement d'une somme pour des congés de maladie accumulés au décès.



11.12 Pourboires

Retenue d'impôt, cotisations au RRQ et autres cotisations de l'employeur

Pour calculer la retenue d'impôt, les cotisations aux RRQ, la cotisation de l'employeur au FSS et la cotisation relative aux normes du travail, vous devez ajouter au salaire de base les pourboires suivants :

- les pourboires résultant d'une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire, que l'employé vous a déclarés au cours d'une période de paie à l'aide du document *Registre et déclaration des pourboires* (TP-1019.4) ou d'un document équivalent;
- les pourboires non liés à une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (par exemple, les pourboires reçus comme valet de chambre, portier, bagagiste ou préposé au vestiaire) et que l'employé vous a déclarés à l'aide du document TP-1019.4 ou d'un document équivalent;
- les pourboires distribués à l'employé pour une période de paie et pour lesquels il n'a pas à produire le document TP-1019.4 ou un document équivalent, parce qu'ils constituent des frais de service ajoutés à la facture du client;
- les pourboires que vous avez attribués à l'employé pour la période de paie parce que les pourboires déclarés représentent moins de 8 % du montant des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (ou un pourcentage inférieur que nous avons déterminé à la suite d'une demande de réduction du taux des pourboires à attribuer).

Cotisations au RQAP

Pour calculer le salaire admissible aux cotisations au RQAP d'un employé, vous devez ajouter au salaire de base de cet employé les pourboires suivants :

- les pourboires résultant d'une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire, que l'employé vous a déclarés au cours d'une période de paie à l'aide du document TP-1019.4 ou d'un document équivalent;
- les pourboires non liés à une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (par exemple, les pourboires reçus comme valet de chambre, portier, bagagiste ou préposé au vestiaire) et que l'employé vous a déclarés à l'aide du document TP-1019.4 ou d'un document équivalent;
- les pourboires distribués à l'employé pour une période de paie et pour lesquels il n'a pas à produire le document TP-1019.4 ou un document équivalent, parce qu'ils constituent des frais de service ajoutés à la facture du client.

NOTE

Vous n'avez pas à tenir compte des pourboires que vous avez dû attribuer à l'employé pour la période de paie parce que les pourboires qu'il déclarait représentaient moins de 8 % du montant des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (ou un pourcentage inférieur que nous avons déterminé à la suite d'une demande de réduction du taux des pourboires à attribuer). En effet, ces pourboires ne sont pas assujettis aux cotisations au RQAP.

IMPORTANT

Lorsque le salaire de base (en argent) d'un employé est insuffisant pour effectuer toutes les retenues à la source, vous devez les effectuer dans l'ordre suivant : la cotisation à l'assurance emploi, l'impôt fédéral, la cotisation au RRQ, la cotisation au RQAP, la cotisation syndicale et l'impôt provincial.

Si vous êtes un employeur du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, consultez le document *Mesures fiscales concernant les pourboires* (IN-250) pour obtenir plus de renseignements sur la déclaration des pourboires, le mécanisme d'attribution et le crédit d'impôt remboursable que vous pouvez demander.



11.13 Prestation d'assurance salaire

En règle générale, les prestations d'assurance salaire dont il est question dans ce guide sont les prestations versées dans les circonstances suivantes :

- elles sont versées par un assureur à un bénéficiaire, dans le cadre d'un régime d'assurance salaire (d'assurance maladie, d'assurance accidents, d'assurance invalidité ou d'assurance revenu), pour la perte totale ou partielle de son revenu d'emploi;
- l'employeur du bénéficiaire a cotisé au régime souscrit auprès de l'assureur.

NOTE

Si vous n'êtes pas un assureur et que vous versez des sommes à l'un de vos employés pour la perte totale ou partielle de son revenu d'emploi, ces sommes sont généralement considérées comme un revenu d'emploi. Toutefois, ces sommes sont considérées comme des prestations d'assurance salaire si le régime est établi sur les principes d'une assurance, c'est-à-dire si les fonds sont accumulés normalement entre les mains d'un fiduciaire ou dans un compte en fiducie et qu'ils sont suffisants pour garantir le paiement des réclamations éventuelles. Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez la version en vigueur du bulletin d'interprétation IMP. 43-1 au www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca, ou communiquez avec nous.

En règle générale, les sommes versées par un tiers en vertu d'un contrat de services administratifs seulement (SAS) qui ne satisfait pas aux principes d'une assurance sont généralement considérées comme un revenu d'emploi.

Retenue d'impôt

Les prestations d'assurance salaire sont assujetties à la retenue d'impôt.

Cotisations au RRQ

Les prestations d'assurance salaire ne sont pas assujetties aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ lorsqu'elles sont versées par un assureur. Malgré cela, une telle prestation représente un salaire admissible au RRQ pour le bénéficiaire. Par conséquent, si ce bénéficiaire n'atteint pas sa cotisation maximale au RRQ pour l'année, il pourra verser une cotisation facultative au RRQ sur cette prestation lors de la production de sa déclaration de revenus (ligne 445).

Cotisations au RQAP

Les prestations d'assurance salaire ne sont pas assujetties aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, sauf

- les prestations que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie;
- les prestations qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine l'admissibilité aux prestations.

Autres cotisations de l'employeur

Les prestations d'assurance salaire versées par un assureur ne sont pas assujetties à la cotisation de l'employeur au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail ni à la cotisation au FDRCMO.

11.14 Régime d'intéressement, fiducie pour employés et régime de prestations aux employés

Somme que vous versez à un dépositaire ou à un fiduciaire

Une somme que vous versez à un dépositaire ou à un fiduciaire d'un régime de prestations aux employés, d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés n'est pas assujettie à la retenue d'impôt ni aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP. Cependant, elle est assujettie, au moment où elle est versée, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.



De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

NOTE

Si vous versez une somme à un dépositaire ou à un fiduciaire pour un employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, et que cet employé se présente **habituellement** à l'un de vos établissements situés au Québec, cette somme est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Somme versée par un dépositaire ou par un fiduciaire

En général, lorsqu'un dépositaire ou un fiduciaire verse des sommes à l'un de vos employés ou de vos anciens employés, celles-ci ne sont pas assujetties aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur.

Exceptions

Une somme versée par le dépositaire d'un régime de prestations aux employés est assujettie à la retenue d'impôt, sauf s'il s'agit d'un remboursement des cotisations que l'employé a versées à ce régime.

Une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement (sauf la somme dont il est question au paragraphe suivant) est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ seulement si elle peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire avant le 13 mai 1994.

Un paiement unique effectué par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, en règlement final de tous les droits du particulier dans le régime, est assujetti à une retenue d'impôt de 16 % (s'il est inférieur ou égal à 5 000 \$) ou de 20 % (s'il est supérieur à 5 000 \$) s'il doit être inclus dans le revenu du particulier pour l'année où il le reçoit.

NOTES

- Les sommes attribuées par un fiduciaire d'une fiducie pour employés ou versées par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés doivent être déclarées sur un relevé 1.
- Les sommes attribuées ou versées par un fiduciaire d'un régime d'intéressement doivent être déclarées sur un relevé 25.

11.15 Rente d'étalement pour artiste

Si vous êtes une personne autorisée à offrir une rente d'étalement admissible et que vous versez une somme provenant d'une telle rente à un artiste reconnu, vous devez retenir un impôt égal à 25,75 % de cette somme. L'impôt retenu doit nous être remis dans les 30 jours suivant la date du versement de cette somme. Si vous ne faites pas la retenue de 25,75 %, ou si vous faites une retenue moins élevée (par exemple, si vous reprenez 20 % d'impôt au lieu de 25,75 %), vous devrez nous payer l'impôt non retenu. Notez que vous pourrez recouvrer cette somme auprès du bénéficiaire de la rente.

Par ailleurs, vous devez produire un relevé 2 et y inscrire le montant de toute somme provenant d'une rente d'étalement admissible que vous avez versée au cours d'une année.



Artiste reconnu

Particulier qui est un artiste professionnel au sens de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs, ou qui est un artiste au sens de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma.

Personne autorisée à offrir une rente d'étalement admissible

Personne qui est soit munie d'une licence, soit autrement autorisée par les lois du Québec ou du Canada à faire le commerce de rentes au Québec ou à y offrir des services de fiduciaire, et que nous avons autorisée à offrir une rente d'étalement admissible.

Rente d'étalement admissible

Rente d'étalement établie par une convention qui comporte les exigences suivantes :

- la rente doit être acquise à l'aide d'un paiement unique;
- la rente doit être versée, annuellement ou à des intervalles périodiques plus courts, en paiements égaux suffisants pour assurer le paiement complet de la rente sur une période ne dépassant pas sept ans à compter du moment où le premier versement est effectué;
- le premier versement doit être fait au plus tard dix mois après le moment où le paiement unique pour acquérir la rente est effectué;
- l'artiste doit avoir le droit de demander la conversion totale ou partielle de la rente à tout moment;
- la rente peut être versée uniquement à l'artiste ou, s'il décède, à sa succession ou à son bénéficiaire désigné, selon le cas;
- l'intérêt de l'artiste dans la convention peut être aliéné uniquement par le rachat ou l'annulation de la rente par la personne autorisée, sauf en cas de décès de l'artiste;
- l'intérêt de l'artiste dans la convention ne peut pas être donné ou cédé en garantie de quelque façon que ce soit;
- la convention doit être conforme au contrat type que nous avons préalablement approuvé.

11.16 Supplément de revenu

Vous devez retenir un impôt égal à 16 % du montant d'un supplément de revenu versé dans le cadre d'un projet gouvernemental d'incitation au travail, excepté la mesure Supplément de retour au travail appliquée par Emploi-Québec. Par exemple, si vous versez un supplément de 200 \$, vous devez retenir 32 \$ d'impôt. Toutefois, vous ne devez pas effectuer de retenue sur la partie de ce supplément qui se rapporte à des frais de garde d'enfants ou à des frais de scolarité.

11.17 Paiements d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI

Si vous effectuez des paiements d'aide à l'invalidité à un bénéficiaire de REEI qui réside au Canada, vous devez effectuer une retenue d'impôt de 16 % sur la partie imposable de ces paiements qui dépasse 14 280 \$ pour l'année.



12 CAS PARTICULIERS

12.1 Chauffeur de taxi et coiffeur

Si vous versez une somme à un chauffeur de taxi ou à un coiffeur qui est considéré comme un employé, cette somme est assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Si vous versez une somme à un chauffeur de taxi ou à un coiffeur qui est considéré comme un travailleur autonome, cette somme n'est pas assujettie aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. En règle générale, c'est le travailleur autonome qui doit payer lui-même certaines de ces cotisations au moyen du formulaire *Acomptes provisionnels d'un particulier* (TPZ-1026.A).

12.2 Employé d'une agence de placement

Si un employé d'une agence de placement travaille pour vous, il est considéré comme un employé de cette agence si celle-ci lui verse sa rémunération. Cela s'applique même s'il y a un lien de subordination entre cet employé et vous.

Par conséquent, c'est l'agence de placement, et non vous, qui doit effectuer les retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur sur la rémunération de l'employé.

Si vous avez recouru aux services d'un employé d'une agence de placement qui ne fait pas d'affaires au Québec, vous pourriez être réputé avoir versé le salaire de cet employé. Voyez la partie 12.10.

Par ailleurs, si un travailleur est placé chez vous par une agence de placement, qu'aucun contrat de travail n'existe entre eux et qu'il n'y a aucun lien de subordination entre ce travailleur et vous, vous n'avez pas à effectuer de retenues à la source ni à payer de cotisations d'employeur. Pour savoir s'il y a un lien de subordination entre l'employé et vous, consultez la dernière version du bulletin d'interprétation RRQ.1-1/R2 au www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca. Vous pouvez également consulter le document *Vous êtes travailleur autonome?* (IN-300), accessible dans notre site Internet.

12.3 Employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans

12.3.1 Généralités

En règle générale, un particulier qui ne réside pas au Canada et qui vient travailler au Québec dans certains secteurs d'activité spécialisés (ci-après appelé *employé*) peut bénéficier d'une exemption fiscale (totale ou partielle) de cinq ans sur son salaire. Cette exemption prend la forme d'une déduction dans le calcul de son revenu imposable.

Un tel employé peut bénéficier **d'une seule** période d'exemption fiscale de cinq ans, même s'il occupe plusieurs emplois qui donnent droit à une telle exemption. Cette période d'exemption est continue pour l'employé qui conclut un **contrat d'emploi après le 30 mars 2004**.



Toutefois, si l'employé avait déjà signé un contrat avant le 31 mars 2004, qu'il renouvelle ce contrat après le 30 mars 2004 et que, selon la législation fiscale, ce contrat n'est pas considéré comme distinct de celui qu'il avait signé avant le 31 mars 2004, sa période d'exemption **peut être discontinuée**. Ainsi, si l'employé cesse de travailler avant la fin de son exemption de cinq ans, la période d'interruption n'est pas prise en compte dans la période de cinq ans, et ce, tant et aussi longtemps qu'il ne signe pas un nouveau contrat (contrat distinct).

Demande d'attestation ou de certificat

Pour que l'employé bénéficie de l'exemption, vous devez obtenir une attestation ou un certificat à son égard. Pour connaître la procédure à suivre pour en faire la demande, adressez-vous à l'organisme responsable de délivrer l'attestation ou le certificat dont vous avez besoin (voyez le tableau 6 ci-après).

En règle générale, vous devez faire une demande pour chaque année, au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante.

Documents à remettre à l'employé

Pour que l'employé puisse demander l'exemption fiscale à laquelle il a droit dans sa déclaration de revenus de 2017, vous devrez lui remettre une copie de l'attestation ou du certificat que vous avez obtenu à son égard.

Employé étranger qui a séjourné au Québec plus de 182 jours avant son entrée en fonction

Un employé étranger qui séjourne au Québec plus de 182 jours au cours d'une année est réputé résider au Québec toute l'année. Toutefois, cette présomption ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de déterminer si un employé étranger résidait ou non au Canada immédiatement avant son entrée en fonction.

Par exemple, si un employé étranger séjourne au Québec du 1^{er} mars au 1^{er} septembre d'une année (soit plus de 182 jours) et qu'il commence à travailler le 1^{er} octobre, il n'est pas réputé résider au Québec depuis le 1^{er} janvier de l'année. Par conséquent, il n'est pas un résident du Canada avant son entrée en fonction (le 1^{er} octobre).

TABLEAU 6 Conditions donnant droit à la déduction pour un employé étranger

Titre de l'emploi	Endroit ou secteur dans lequel l'employé travaille	Conditions à remplir	Organisme qui délivre l'attestation ou le certificat
Spécialiste	CDB de Laval	L'employé est entré en fonction après le 29 mars 2001, selon un contrat conclu après cette date.	Investissement Québec
	CDB de Lévis	L'employé est entré en fonction après le 11 juillet 2002, selon un contrat conclu après cette date.	Investissement Québec
	CDB de Sherbrooke et de Saint-Hyacinthe	L'employé est entré en fonction après le 19 mars 2002, selon un contrat conclu après cette date.	Investissement Québec
	CFI ¹	L'employé est entré en fonction dans une société exploitant un CFI, en vertu d'un contrat d'emploi conclu avec cette société. L'employé est spécialisé dans le domaine des transactions financières internationales.	Ministère des Finances
	Société qui exploite une entreprise de bourse de valeurs ou de chambre de compensation de valeurs ¹	L'employé est entré en fonction après le 26 avril 2000, selon un contrat conclu après cette date et avant le 1 ^{er} janvier 2011.	Ministère des Finances
	Société de services financiers	L'employé est entré en fonction après le 20 mars 2012, selon un contrat conclu après cette date.	Ministère des Finances



Titre de l'emploi	Endroit ou secteur dans lequel l'employé travaille	Conditions à remplir	Organisme qui délivre l'attestation ou le certificat
Chercheur en stage postdoctoral	Entité universitaire admissible ou centre de recherche public	L'employé est entré en fonction après le 31 mars 1998, selon un contrat conclu après cette date, et ses fonctions se rapportent presque exclusivement à des travaux de R-D.	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Chercheur ou expert	Entreprise au Canada qui effectue ou qui fait effectuer pour son compte des travaux de R-D au Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Pour un chercheur : les fonctions de l'employé se rapportent presque exclusivement à des travaux de R-D. • Pour un expert : <ul style="list-style-type: none"> – l'employé est entré en fonction après le 9 mars 1999, selon un contrat conclu après cette date; – les fonctions de l'employé sont exercées presque exclusivement dans le cadre d'un projet de R-D. 	Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
Professeur	Université québécoise	L'employé est entré en fonction après le 29 juin 2000, selon un contrat conclu après cette date.	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

1. L'employé est exempté sur l'ensemble de ses revenus, et non seulement sur son salaire.

TABLEAU 7 Taux d'exemption applicable à un employé étranger

Contrat conclu avant le 31 mars 2004¹	Contrat conclu après le 30 mars 2004¹
<ul style="list-style-type: none"> • 100 %, si le contrat de l'employé a été conclu avant le 13 juin 2003 et qu'il est entré en fonction au plus tard le 1^{er} septembre 2003; • 75 %, dans les autres cas. <p>Par ailleurs, un employé peut aussi bénéficier, pour le reste de la période de cinq ans, d'une exemption égale à 100 % de l'ensemble de ses revenus si son employeur continue d'exploiter une entreprise à la suite d'une réorganisation d'entreprise et est encore considéré comme admissible pour l'application de cette exemption fiscale. Une réorganisation d'entreprise peut être, par exemple, une fusion d'entreprises ou la liquidation d'une société détenue en propriété exclusive par une autre société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100 %, si l'employé en est à la première ou à la deuxième année de sa période d'exemption de cinq ans; • 75 %, si l'employé en est à la troisième année de sa période d'exemption de cinq ans; • 50 %, si l'employé en est à la quatrième année de sa période d'exemption de cinq ans; • 25 %, si l'employé en est à la cinquième année de sa période d'exemption de cinq ans. Cependant, si l'employé travaille pour une société qui exploite une entreprise de bourse de valeurs ou de chambre de compensation de valeurs, ou pour une société exploitant un CFI, le taux est de 37,5 % au lieu de 25 %.
<p>1. La période d'exemption débute généralement à la date d'entrée en fonction de l'employé. Ainsi, des taux différents peuvent s'appliquer sur la rémunération brute de l'employé pour une même année d'imposition.</p> <p>Un employé qui renouvelle, après le 30 mars 2004, un contrat d'emploi qu'il avait conclu avant le 31 mars 2004 continue à bénéficier des taux qui s'appliquent pour les contrats conclus avant le 31 mars 2004, pour autant que le contrat renouvelé ne soit pas considéré comme un nouveau contrat selon la législation fiscale.</p>	



12.3.2 Retenue d'impôt

Pour calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt d'un employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans, vous devez soustraire de la rémunération brute que vous lui versez pour une période de paie la partie de cette rémunération qui donne droit à une déduction pour un employé étranger.

Vous devez procéder ainsi uniquement si les conditions suivantes sont remplies :

- vous avez obtenu une attestation ou un certificat pour cet employé auprès de l'organisme responsable de délivrer l'attestation ou le certificat (voyez le tableau 6);
- cet employé ne résidait pas au Canada immédiatement avant d'entrer en fonction dans son premier emploi lui donnant droit à une exemption fiscale, ou immédiatement avant la passation du contrat de travail relatif à cet emploi (si l'employé a séjourné au Québec plus de 182 jours avant son entrée en fonction, voyez le texte qui traite de ce sujet à la partie 12.3.1);
- les conditions d'emploi pour la période de paie sont sensiblement les mêmes que celles qui prévalaient lorsque l'attestation ou le certificat a été délivré.

Pour calculer la **partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour un employé étranger**, multipliez la rémunération brute que vous versez pour la période de paie par un taux qui varie, entre autres, selon la date où le contrat a été conclu (voyez le tableau 7). Si seulement une partie de la rémunération brute que vous versez à un employé pour une période de paie a été gagnée durant sa période d'exemption, seule cette partie est exemptée. Vous devez retenir de l'impôt, selon la méthode habituelle, sur la partie de la rémunération **qui ne se rapporte pas** à sa période d'exemption.

NOTE

Si vous accordez à l'employé un avantage imposable parce qu'il a acquis ou aliéné une action qu'il avait acquise dans le cadre d'une option d'achat d'actions, il est possible que la valeur de cet avantage donne droit à l'exemption en question, même si l'employé reçoit cet avantage pour une période où il n'a plus droit à cette exemption. Cela s'applique généralement lorsque l'option d'achat a été accordée ou octroyée durant une période où l'employé bénéficiait de cette exemption. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec nous.

12.3.3 Cotisation de l'employeur au FSS

La totalité des salaires versés aux employés étrangers qui bénéficient d'une exemption de cinq ans est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS. Cependant, un employeur qui est une société ou une société de personnes qui exploite une entreprise réalisant un grand projet d'investissement au Québec peut, à certaines conditions, bénéficier d'une exemption totale ou partielle de cette cotisation sur les salaires qu'il verse.

Pour plus de renseignements à ce sujet, voyez la partie 8.2.

12.3.4 Cotisations au RRQ, au RQAP et autres cotisations de l'employeur

La **totalité** des salaires versés aux employés étrangers qui bénéficient d'une exemption de cinq ans est assujettie aux cotisations au RRQ et au RQAP ainsi qu'à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure la **totalité** de ces salaires dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.



12.4 Employé à l'extérieur du Québec

12.4.1 Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec

Si un employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous devez appliquer les règles suivantes.

Salaire qui se rapporte à une période habituelle de paie

Le salaire qui se rapporte à une période habituelle de paie est assujéti aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP (voyez les précisions relatives à la cotisation de l'employeur au RQAP ci-après), à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail, sauf si, au cours de cette période, l'employé se présente **principalement** à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour la retenue à la source de l'impôt ainsi que les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

De même, vous devez inclure ce salaire dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Salaire qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie

Les gratifications, les paiements rétroactifs et les indemnités de vacances (paies de vacances), ainsi que tout autre paiement que vous versez à un employé et qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie, sont assujétis aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP (voyez les précisions relatives à la cotisation de l'employeur au RQAP ci-après), à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail seulement si l'employé se présente **habituellement** à l'un de vos établissements situés au Québec. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour la retenue à la source de l'impôt ainsi que les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

De même, vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Somme que vous versez à un dépositaire ou à un fiduciaire

Si vous versez une somme à un dépositaire ou à un fiduciaire pour un employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, et que cet employé se présente **habituellement** à l'un de vos établissements situés au Québec, cette somme est assujéti à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cotisation de l'employeur au RQAP

Si l'employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais qu'il est payé **à la fois** de l'un de vos établissements situés au Québec et de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous pouvez tenir compte de la portion parentale de la **cotisation de l'employeur** que vous avez payée sur la partie de son salaire versée de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Vous pouvez avoir payé cette portion parentale de cotisation d'employeur dans le cadre du Régime d'assurance-emploi ou d'un régime similaire au RQAP. Voyez à ce sujet la partie 7.11.



12.4.2 Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec

En règle générale, si un employé se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés **à l'extérieur du Québec**, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais qu'il est **payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec**, vous n'avez pas à faire de retenues à la source ni à payer de cotisations d'employeur sur les sommes que vous lui versez.

Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Cependant, même si l'employé n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs) et qu'il est **payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec**, les sommes versées pour une période de paie peuvent quand même être assujetties aux cotisations au RQAP et au FSS ainsi qu'à la cotisation relative aux normes du travail **si**, pour cette période de paie, il est raisonnable de considérer que cet employé est un employé de l'un de vos établissements situés au Québec.

De même, vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Pour déterminer si l'un de vos employés est un employé de l'un de vos établissements situés au Québec, nous tenons compte, entre autres, des critères suivants :

- l'endroit où l'employé se présente principalement au travail;
- le lieu principal de la résidence de l'employé;
- l'endroit où l'employé exerce principalement ses fonctions;
- l'établissement d'où le travail de l'employé est supervisé;
- la nature des fonctions de l'employé.

12.4.3 Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada

Si un employé se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés **à l'extérieur du Canada** ou s'il est **payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada**, des particularités peuvent s'appliquer concernant les cotisations au RRQ, les cotisations au RQAP et la cotisation de l'employeur au FSS.

Cotisations au RRQ

La rémunération versée pour un travail effectué à l'extérieur du Canada n'est pas assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, sauf dans les cas suivants :

- la rémunération est versée de l'un de vos établissements situés au Québec, **et** vous avez conclu, pour vos employés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation à l'extérieur du Canada, un arrangement avec Retraite Québec relativement à leur travail à l'étranger (voyez la note ci-dessous);
- le travail est effectué dans un pays ayant signé avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale par des employés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation à l'extérieur du Canada (voyez la partie 6.14).

NOTE

Si les rémunérations sont versées de l'un de vos établissements situés au Québec, mais que vous n'avez pas conclu d'arrangement avec Retraite Québec pour le travail effectué à l'étranger par vos employés qui résidaient au Québec avant leur affectation, communiquez avec nous.



Cotisations au RQAP

Il est possible que vous deviez retenir et payer des cotisations au RQAP sur le salaire admissible d'un employé s'il réside au Québec à la fin de l'année et que les conditions suivantes sont remplies pour la période de paie où le salaire est versé :

- vous avez un établissement au Québec;
- l'employé se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés à l'**extérieur du Canada** ou, s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), il est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada;
- l'employé n'est pas assujéti à une cotisation en vertu d'un régime prescrit;
- la rémunération de l'employé n'est pas assujéti aux cotisations à l'assurance emploi.

Cotisation de l'employeur au FSS

Si vous avez détaché un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale qui prévoit la réciprocité de couverture des régimes d'assurance maladie, vous devez payer la cotisation de l'employeur au FSS sur le salaire qui lui est versé, et ce, même s'il est versé de votre établissement situé à l'extérieur du Canada ou par une autre personne que vous (voyez à ce sujet la partie 8.6).

12.5 Employé indien

Cette partie s'adresse à tout employeur (qu'il soit un Indien ou non) qui a un employé qui est un Indien. Voyez les définitions à la partie 12.5.3.

12.5.1 Salaire provenant d'un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »

Retenue d'impôt

Lorsqu'un Indien occupe un emploi dont les fonctions sont exercées totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local », vous n'avez pas à retenir d'impôt sur le revenu d'emploi (ou sur la partie du revenu d'emploi) qui lui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ».

Pour que **la totalité** du revenu d'emploi gagné par un Indien donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local », les conditions données dans le tableau qui suit doivent être remplies. Si ce n'est pas le cas, seule **la partie** du revenu qui se rapporte aux fonctions remplies dans la réserve ou le « local » donne droit à cette déduction.

Description de l'emploi	Conditions à remplir pour que la totalité du revenu d'emploi donne droit à la déduction
Les fonctions sont exercées à 90 % ou plus dans une réserve ou un « local ».	Aucune
Les fonctions sont exercées à plus de 50 % (mais à moins de 90 %) dans une réserve ou un « local ».	Au moins une des conditions suivantes doit être remplie : <ul style="list-style-type: none">• l'Indien vit dans une réserve;• l'employeur dirige et administre son entreprise dans une réserve ou un « local ».
Les fonctions sont exercées à plus de 50 % à l'extérieur d'une réserve ou d'un « local ».	Les deux conditions suivantes doivent être remplies : <ul style="list-style-type: none">• l'Indien vit dans une réserve;• l'employeur dirige et administre son entreprise dans une réserve ou un « local ».



Une règle particulière s'applique pour un employeur qui est une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne et qui verse un salaire à un Indien qui occupe un emploi dont les fonctions font partie des activités non commerciales de cet employeur, lesquelles visent le mieux-être des Indiens vivant dans la réserve. Voyez la partie 12.6 (deuxième et troisième paragraphes sous « Retenue d'impôt et cotisations au RRQ »).

Exemple

Un employeur qui dirige et administre son entreprise dans une réserve verse à son employé indien un salaire brut de 500 \$ par semaine. Cet employé exerce ses fonctions à 40 % dans une réserve et à 60 % à l'extérieur d'une réserve. De plus, cet employé ne vit pas dans une réserve.

Les conditions requises pour que la totalité du revenu d'emploi donne droit à une déduction ne sont pas remplies. En effet, lorsque les fonctions de l'emploi sont exercées à plus de 50 % à l'extérieur d'une réserve ou d'un « local », l'Indien doit vivre dans une réserve pour que la totalité de son revenu d'emploi soit déduite dans le calcul de son revenu imposable. Ainsi, seule la partie du revenu qui se rapporte aux fonctions remplies dans la réserve, soit 200 \$ (40 % de 500 \$) est considérée comme un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local » et, par conséquent, donne droit à une déduction.

L'employeur doit donc retenir l'impôt uniquement sur la partie du revenu qui se rapporte aux fonctions remplies à l'extérieur de la réserve, soit 300 \$ (60 % de 500 \$).

Si l'employé avait résidé dans une réserve, l'employeur n'aurait eu aucune retenue d'impôt à effectuer. En effet, les conditions requises auraient été remplies et, par conséquent, la totalité du salaire versé (500 \$) aurait donné droit à une déduction.

Cotisations au RRQ

Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur le revenu d'emploi d'un Indien qui a droit à une déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local », sauf si vous avez fait le choix irrévocable, au moyen du formulaire *Choix de participer au Régime de rentes du Québec pour les Indiens salariés dont le travail est exclu en raison d'une exemption d'impôt* (RR-2), de participer au RRQ pour l'ensemble de vos employés indiens résidant au Canada dont le travail au Québec est exclu du RRQ en raison d'une exemption d'impôt.

Cotisations au RQAP

La totalité du salaire versé à un Indien est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, même s'il s'agit d'un revenu d'emploi qui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ».

Cela s'applique à tout employeur, qu'il soit ou non un Indien, une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne.

Autres cotisations de l'employeur

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur qui est un Indien, une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne. Voyez à ce sujet la partie 12.6.

Autres employeurs

La totalité du salaire versé à un Indien est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail, même s'il s'agit d'un revenu d'emploi qui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ».

De même, vous devez inclure la totalité du salaire versé à un Indien dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.



12.5.2 Autres revenus liés à un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »

En règle générale, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les sommes que vous versez à un Indien si elles découlent d'un revenu d'emploi qui a donné droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ». Une telle somme peut être

- une prestation versée selon la Loi sur l'assurance-emploi (loi du Canada) ou la Loi sur l'assurance parentale;
- une prestation versée selon la Loi sur le régime de rentes du Québec ou dans le cadre d'un régime équivalent, au sens de cette loi;
- une allocation de retraite;
- une prestation versée dans le cadre d'un RPA;
- une prestation versée dans le cadre d'un régime d'assurance salaire auquel l'employeur du bénéficiaire a versé une cotisation.

Si une partie seulement du revenu d'emploi donne droit à une déduction (comme dans l'exemple de la partie 12.5.1), seule une partie équivalente des sommes énumérées au paragraphe précédent donnera aussi droit à une déduction dans le calcul du revenu imposable de l'Indien. Ainsi, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la partie de la somme qui donne droit à une déduction.

12.5.3 Définitions liées aux Indiens¹

Employeur indien

Employeur qui est un Indien au sens de la Loi sur les Indiens (loi du Canada), c'est-à-dire un employeur qui est un particulier inscrit ou qui a le droit d'être inscrit comme Indien au registre tenu à cette fin par Affaires autochtones et du Nord Canada.

Une société dont les actionnaires sont des Indiens ne peut pas être considérée comme un employeur indien, puisqu'une société n'est pas un particulier, mais une personne morale.

Habitation

Maison, appartement ou tout autre logement de ce genre qui est pourvu d'une salle de bain et d'un endroit pour préparer les repas, et dans lequel, en règle générale, une personne mange et dort.

Une chambre dans une pension ou dans un hôtel n'est pas une habitation.

Indien

Particulier qui est un Indien au sens de la Loi sur les Indiens (loi du Canada), c'est-à-dire un particulier inscrit ou qui a le droit d'être inscrit comme Indien au registre tenu à cette fin par Affaires autochtones et du Nord Canada.

Indien qui vit dans une réserve

Indien qui vit dans une habitation située dans une réserve, cette habitation étant son lieu principal de résidence et le centre de ses occupations journalières.

Local

Endroit qui est situé au Québec, que le gouvernement du Québec a désigné comme un local et qui est utilisé exclusivement pour les négociations entre ce gouvernement et un organisme représentant des Indiens du Québec.

1. Pour obtenir les définitions des termes *bande indienne* et *conseil de bande*, communiquez avec nous.



Réserve

Territoire réservé aux Indiens et qui est

- une réserve selon le paragraphe 2(1) de la Loi sur les Indiens;
- une terre de catégorie IA ou une terre de catégorie IA-N, selon la Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec (loi du Canada);
- l'un des établissements indiens suivants : Hunter's Point, Kitcisakik (Grand-Lac-Victoria) et Pakuashipi (Saint-Augustin);
- un établissement indien²;
- une terre sechelte au sens de la Loi sur l'autonomie gouvernementale de la bande indienne sechelte (loi du Canada).

12.6 Employeur indien

Si vous êtes un employeur indien, les renseignements donnés dans cette partie vous concernent. Si vous avez un ou des employés indiens, voyez la partie 12.5.

NOTE

Les définitions des termes concernant les employeurs et les employés indiens sont présentées à la partie 12.5.3.

Retenue d'impôt et cotisations au RRQ

Si vous êtes un employeur qui est un Indien, les règles concernant la retenue d'impôt et les cotisations au RRQ sont les mêmes que celles qui s'appliquent pour tout autre employeur. Par exemple, si vous avez un employé qui est un Indien, les règles mentionnées aux parties 12.5.1 et 12.5.2 s'appliquent à vous.

Cependant, une **règle particulière** s'applique pour un employeur qui est

- une bande indienne qui possède une réserve;
- un conseil de bande représentant une ou plusieurs bandes indiennes qui possèdent des réserves;
- une organisation indienne relevant d'un ou plusieurs conseils ou d'une ou plusieurs bandes semblables, qui se consacre exclusivement au développement social, culturel, éducatif ou économique des Indiens vivant, pour la plupart, dans des réserves.

Un tel employeur n'a pas à retenir d'impôt ni à retenir et à payer de cotisations au RRQ sur le salaire qu'il verse à un Indien si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employeur dirige et administre son entreprise dans une réserve ou un « local »;
- l'Indien occupe un emploi dont les fonctions font partie des activités non commerciales de l'employeur, lesquelles visent le mieux-être des Indiens vivant dans la réserve.

Cotisation au RQAP

Comme pour l'assurance emploi, un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande est assujéti à la cotisation au RQAP comme tout autre employeur.

2. Selon l'article 2 du Décret de remise visant les Indiens et les bandes dans certains établissements indiens pris par le décret C.P. 1992-1052 du 14 mai 1992, tel que modifié par le décret C.P. 1994-2096 du 14 décembre 1994, conformément à la Loi sur la gestion des finances publiques, ou encore selon l'article 1 du Décret de remise visant les Indiens et les bandes dans certains établissements indiens (1997) pris par le décret C.P. 1997-1529 du 23 octobre 1997 conformément à cette loi.



Cotisation de l'employeur au FSS

Un employeur qui est un Indien, une bande indienne ou un conseil de bande n'a pas à payer la cotisation au FSS sur les salaires versés à ses employés (qu'ils soient des Indiens ou non) d'un établissement situé dans une réserve.

De plus, un salaire raisonnablement attribuable aux activités non commerciales d'une organisation indienne résidant dans une réserve, lesquelles visent le mieux-être des Indiens vivant dans une réserve, n'est pas assujetti à la cotisation au FSS. Pour bénéficier d'une exemption de cette cotisation, l'organisation doit se consacrer, entre autres, au développement social, culturel, éducatif ou économique des Indiens qui vivent dans une réserve. De plus, elle doit relever d'une ou de plusieurs bandes, ou d'un ou de plusieurs conseils de bande représentant une ou plusieurs bandes.

Dans tous les autres cas, l'employeur est assujetti à la cotisation au FSS, même s'il est un Indien, une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne.

Cotisation relative aux normes du travail

Un employeur indien est assujetti à la cotisation relative aux normes du travail comme tout autre employeur.

Un employeur qui est une bande indienne ou un conseil de bande n'a pas à payer la cotisation relative aux normes du travail à l'égard des activités de la bande ou du conseil de bande reliées à l'indianité, et ce, dans le cadre de l'exercice des pouvoirs conférés aux bandes ou aux conseils de bande par la législation canadienne selon la Loi sur les Indiens ou la Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec en ce qui a trait à l'administration des bandes.

Cotisation au FDRCMO

Un employeur qui est un Indien, une bande indienne ou un conseil de bande n'a pas à inclure les salaires versés à ses employés (qu'ils soient des Indiens ou non) d'un établissement situé dans une réserve dans sa masse salariale servant à déterminer sa participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, sa cotisation au FDRCMO.

Dans tous les autres cas, un employeur doit participer au développement des compétences de la main-d'œuvre si sa masse salariale dépasse 2 millions de dollars pour l'année, même s'il est un Indien, une bande indienne ou un conseil de bande.

12.7 Marin

Si vous êtes un armateur admissible et que vous avez à votre emploi un marin **qui réside au Québec dans l'année** et pour lequel vous avez obtenu une attestation du ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports. Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la **partie de sa rémunération brute qui lui donne droit à une déduction pour un revenu d'emploi gagné sur un navire** (soit 75 % de sa rémunération).

Si, pour une période de paie, les conditions relatives à l'emploi du marin ne sont plus les mêmes que lorsque vous avez obtenu l'attestation délivrée à son égard, vous devez retenir de l'impôt sur la totalité de sa rémunération brute pour cette période.

Notez que la rémunération versée à un marin est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure cette rémunération dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.



NOTE

Si vous accordez à l'employé un avantage imposable parce qu'il a acquis ou aliéné une action qu'il avait acquise dans le cadre d'une option d'achat d'actions, il est possible que la valeur de cet avantage donne droit à la déduction en question, même si l'employé reçoit cet avantage pour une période où il n'a plus droit à cette déduction. Cela s'applique généralement lorsque l'option d'achat a été accordée ou octroyée durant une période où l'employé bénéficiait de cette déduction. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec nous.

Armateur admissible

Armateur qui est

- soit une personne qui réside au Canada;
- soit une société qui est une filiale étrangère d'une personne qui réside au Canada;
- soit une société de personnes, si les parts que détiennent les membres qui résident au Canada (y compris les sociétés membres qui sont contrôlées par des personnes qui résident au Canada) représentent plus de 10 % de la juste valeur marchande de la totalité des parts de cette société de personnes.

12.8 Personnel des Forces canadiennes ou des forces policières

Le personnel des Forces canadiennes et celui des forces policières affectés à une mission spéciale reconnue peuvent bénéficier d'une déduction, dans le calcul de leur revenu imposable, pour le revenu net d'emploi provenant de cette mission.

Par conséquent, pour calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt d'un tel employé, vous devez soustraire de la rémunération brute que vous lui versez pour chaque période de paie **la partie de cette rémunération qui donne droit à la déduction en question**. Cette partie est égale au résultat du calcul suivant : la rémunération brute attribuable à la mission spéciale reconnue **moins** la cotisation à un RPA qui se rapporte à cette rémunération. Par exemple, si, pour une période de paie, vous versez un salaire de 500 \$ (dont la totalité se rapporte à une mission spéciale reconnue) et que vous retenez 50 \$ à titre de cotisation à un RPA, la partie de la rémunération qui donne droit à la déduction est égale à 450 \$ (500 \$ – 50 \$).

Cependant, **la déduction est limitée** à la rémunération maximale atteinte pendant la mission par un militaire de rang des Forces canadiennes. Ainsi, dès que le total des sommes que vous avez soustraites dans l'année pour tenir compte de la déduction a atteint cette limite, vous devez cesser de réduire la rémunération de l'employé pour tenir compte de cette déduction, puisque cette rémunération n'y donne plus droit.

12.9 Producteur étranger et particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la partie de la rémunération brute que vous versez à un producteur étranger ou à un particulier étranger occupant un poste décisionnel ou un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec qui détient une attestation d'admissibilité délivrée par la SODEC.

Si une partie de sa rémunération ne lui est pas versée dans le cadre d'une telle production, vous devez retenir de l'impôt sur cette partie de sa rémunération selon la méthode habituelle.

Si ce producteur ou ce particulier vous rend les services autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, voyez la partie 12.12.3.



12.10 Employé d'un employeur qui ne fait pas d'affaires au Québec

Si vous avez un établissement au Québec et qu'un employé qui n'est pas le vôtre (mais celui d'un employeur qui n'a pas d'établissement au Québec) vous rend des services au Québec, vous pouvez être réputé avoir versé le salaire gagné par cet employé si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec;
- le service qu'il vous rend fait partie de ses fonctions habituelles auprès de son employeur, et ce service vous est rendu dans le cadre de vos activités courantes;
- le service qu'il vous rend est de la même nature que ceux rendus par des employés d'employeurs qui exploitent le même genre d'entreprise que vous.

Si toutes ces conditions sont remplies, vous devez tenir compte du salaire de l'employé pour calculer les cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, votre cotisation au FSS et votre cotisation relative aux normes du travail. Vous devez aussi inclure ce salaire dans votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO. Cependant, ce salaire n'est pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations aux RRQ.

Exception

S'il est démontré que votre recours à un tel employé n'a pas pour but de réduire vos cotisations d'employeur au RQAP, au FSS et au FDRCMO ainsi que votre cotisation relative aux normes du travail, vous n'avez aucune retenue à effectuer ni cotisation à payer sur ce salaire.

12.11 Employé décédé

Toute somme due à un employé et qu'il aurait reçue pendant l'année s'il n'était pas décédé est assujéti à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cependant, elle n'est pas assujéti aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP.

Une telle somme pourrait être, par exemple, un montant équivalant aux jours de vacances accumulés au moment du décès ou un paiement rétroactif fait dans le cadre d'une convention collective signée **avant** le décès.

Cependant, si le versement d'une telle somme n'était **pas prévisible** au moment du décès, elle ne sera pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. Cela s'applique, par exemple, dans le cas d'une somme forfaitaire versée dans le cadre d'une convention collective conclue **après** le décès.

NOTE

Une somme versée pour des congés de maladie accumulés au décès est considérée comme **une prestation au décès** et, par conséquent, est assujéti uniquement à une retenue d'impôt de 16 % ou de 20 %, selon le cas (voyez la partie 11.11.4).



12.12 Personne qui ne réside pas au Québec

12.12.1 Salaire

Vous devez effectuer des retenues à la source et payer vos cotisations d'employeur sur le salaire versé à un employé qui ne réside pas au Québec **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie**. Toutefois, certaines particularités peuvent s'appliquer.

Si vous effectuez un paiement, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui **ne réside pas au Canada** pour des services qu'elle vous a rendus au Québec, voyez la partie 12.12.3.

Retenue d'impôt

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur le salaire (ou sur une partie du salaire) que vous versez aux personnes suivantes :

- un employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans (voyez la partie 12.3);
- un producteur étranger et un particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec (voyez la partie 12.9);
- un travailleur agricole étranger (voyez la partie 12.13);
- un employé étranger qui a rempli le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016) et pour lequel nous vous avons autorisé à ne pas retenir d'impôt sur une somme exonérée d'impôt en vertu d'une convention ou d'un accord fiscal conclu entre le Québec et son pays d'origine;
- un employé étranger qui n'occupe pas un emploi au Canada (voyez la note ci-après);
- un employé d'une organisation internationale, d'un gouvernement d'un pays étranger ou d'un bureau d'une division politique d'un État étranger, si son revenu d'emploi est non imposable ou est exonéré d'impôt en vertu d'un règlement.

NOTE

Vous devez retenir de l'impôt sur le salaire versé à un employé qui ne réside pas au Canada et qui n'y occupe pas un emploi dans les cas suivants :

- le salaire est raisonnablement attribuable aux fonctions d'un emploi qui sont ou seront exercées au Québec par l'employé;
- l'employé a cessé de résider au Québec dans l'année ou dans une année passée (dans ce dernier cas, vous n'avez pas à retenir d'impôt **si** le salaire est assujéti à l'impôt d'un pays autre que le Canada **ou si** le salaire est versé relativement à la vente de biens, à la négociation de contrats ou à la prestation de services pour vous, pour l'une de vos filiales étrangères ou pour une autre personne avec qui vous avez un lien de dépendance, dans le cours des activités d'une entreprise que vous, cette filiale ou cette personne exploitez).

Cotisations au RRQ et cotisation de l'employeur au FSS

Lorsqu'un employé étranger vient travailler temporairement au Québec et que son pays d'origine a conclu une entente en matière de sécurité sociale avec le Québec, son salaire n'est généralement pas assujéti

- aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ (voyez la partie 6.14);
- à la cotisation de l'employeur au FSS (voyez la partie 8.6).

Cotisations au RQAP

De façon générale, un employé qui n'est pas résident du Québec à la fin de l'année n'a pas à payer de cotisation au RQAP. Malgré cela, si vous versez un salaire admissible au RQAP à un employé qui ne réside pas au Québec, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RQAP sur ce salaire admissible **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie**. Toutefois, certaines particularités peuvent s'appliquer.



De plus, même si, selon la Loi sur les impôts, un particulier qui ne réside pas au Québec mais y séjourne plus de 182 jours au cours d'une année est réputé y résider toute l'année, cette présomption ne s'applique pas pour la Loi sur l'assurance parentale. Pour cette raison, un tel particulier n'a pas à payer de cotisation au RQAP (puisque'il n'est pas considéré comme un résident du Québec). Malgré cela, si vous versez un salaire admissible à un tel employé, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RQAP sur ce salaire admissible. Notez que, si l'employé ne réside pas au Québec à la fin de l'année et que son revenu est également assujéti à l'assurance emploi, il pourrait obtenir le remboursement d'un excédent de cotisation lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale.

12.12.2 Paiement autre qu'un salaire

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur une somme autre qu'un salaire (par exemple, une prestation de retraite payée en un ou en plusieurs versements), que vous versez à un bénéficiaire qui ne réside pas au Québec au moment du versement.

12.12.3 Paiement fait à une personne qui ne réside pas au Canada et qui vous rend des services au Québec

Si vous effectuez un paiement, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui ne réside pas au Canada pour des services qu'elle vous a rendus au Québec (par exemple, un administrateur à qui vous versez **uniquement** des jetons de présence), vous devez retenir 9 % d'impôt sur ce paiement.

Cela ne s'applique pas aux paiements effectués

- à une personne dans le cours d'un emploi régulier et continu;
- à une société non résidente qui est autorisée à exploiter une entreprise au Canada sous le régime de la Loi sur les sociétés d'assurances;
- à une banque étrangère autorisée pour son entreprise bancaire canadienne.

NOTE

Dans les deux paragraphes précédents, le terme *emploi* ne comprend pas une charge.

Vous devez nous remettre l'impôt retenu sur ce paiement au plus tard le 15 du mois suivant le paiement si votre fréquence de paiement est mensuelle, bimensuelle ou hebdomadaire. Si votre fréquence de paiement est trimestrielle ou annuelle, vous conservez votre délai de paiement habituel.

Par ailleurs, si la personne qui vous rend des services au Québec est un particulier qui détient un certificat de la SODEC attestant qu'il travaille pendant l'année comme producteur étranger ou comme particulier étranger occupant un poste décisionnel ou un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec et reconnue par la SODEC, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les sommes (y compris un salaire) que vous versez à cette personne relativement à cette production.

Si vous devez faire une retenue d'impôt de 9 % sur un paiement et que vous ne la faites pas, vous devenez débiteur envers l'État de la totalité de cette retenue en plus d'encourir une pénalité équivalant à 15 % de cette somme. Cependant, vous pouvez recouvrer **cette retenue** auprès de la personne qui a reçu le paiement soit en intentant une action devant un tribunal compétent, soit en prélevant cette retenue sur toute somme que vous devez à cette personne ou que vous portez à son crédit.

Notez que, si la personne à qui vous faites le paiement est un employé, ce paiement peut être assujéti aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP. Il peut également être assujéti à la cotisation de l'employeur au FSS.



12.13 Travailleur agricole étranger

Retenue d'impôt

En règle générale, un travailleur agricole étranger qui, dans les faits, ne réside pas au Canada et qui détient un permis de travail valide uniquement pour un travail agricole saisonnier délivré par les autorités canadiennes de l'immigration, dans le cadre d'un programme fédéral reconnu, peut bénéficier d'une déduction relativement à son revenu provenant d'un tel travail.

Programmes fédéraux reconnus

Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Volet agricole

Si vous employez un tel travailleur, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la rémunération brute que vous lui versez s'il satisfait aux exigences suivantes :

- il a obtenu, aux fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires administré par le gouvernement fédéral, le formulaire *Déclaration des crédits d'impôt personnels* (TD1), dûment validé par un fonctionnaire désigné qui y aura apposé une estampille officielle;
- son revenu estimatif de toute source pour l'année est inférieur à 29 088 \$.

S'il ne satisfait pas à ces exigences, vous devez retenir de l'impôt sur une partie de la rémunération brute que vous lui versez en utilisant le code de retenues O.

Pour calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt d'un tel employé, vous devez soustraire de la rémunération brute que vous lui versez pour une période de paie la partie de cette rémunération qui lui donne droit à la déduction.

Pour calculer la partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour un travailleur agricole étranger, soustrayez d'abord de la rémunération brute que vous versez à l'employé pour une période de paie certaines dépenses qu'il doit assumer dans l'exercice de ses fonctions pour cette période de paie (par exemple, les frais payés pour des fournitures consommées directement dans l'exercice de ses fonctions, comme des gants de manutention, une hachette, etc.). Ensuite, multipliez le résultat de cette soustraction par 50 %. Le montant obtenu correspond à la partie de sa rémunération qui lui donne droit à la déduction.

NOTE

Un travailleur agricole étranger ne doit pas produire le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3).

Cotisations au RRQ et au RQAP et autres cotisations de l'employeur

La **totalité** des salaires versés aux travailleurs agricoles étrangers qui bénéficient d'une déduction dans le calcul de leur revenu imposable est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP, à la cotisation au FSS et à celle relative aux normes du travail. De plus, vous devez l'inclure dans votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

12.14 Volontaire des services d'urgence

Une compensation financière qui ne dépasse pas 1 140 \$ n'est pas imposable si elle est versée par un gouvernement, une municipalité ou une autre administration publique à un particulier qui exerce l'une des fonctions suivantes :

- pompier volontaire;
- technicien ambulancier volontaire;
- volontaire participant à des opérations de recherche et de sauvetage de personnes, ou offrant son aide dans d'autres situations d'urgence.



Exception

Un volontaire ne peut pas bénéficier d'une exemption dans le calcul de son revenu si, au cours de l'année, il travaillait pour l'organisme qui lui a versé une compensation et que ses fonctions étaient identiques ou semblables à celles qu'il accomplissait à titre de volontaire. Par exemple, un pompier volontaire qui travaille pour une municipalité ne peut pas bénéficier d'une exemption s'il travaille aussi pour cette municipalité comme pompier à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'un emploi permanent ou dans le cadre d'un emploi temporaire pour remplacer un pompier.

Retenue d'impôt

Si le particulier satisfait aux exigences mentionnées ci-dessus, seule la partie de la compensation financière qui dépasse 1 140 \$ est assujettie à la retenue d'impôt. Sinon, la totalité de la compensation financière est assujettie à la retenue d'impôt.

Cotisations au RRQ

Si le particulier satisfait aux exigences mentionnées ci-dessus, seule la partie de la compensation financière qui dépasse 1 140 \$ est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ. Sinon, la totalité de la compensation financière est assujettie à ces cotisations.

Toutefois, si le particulier participe à une activité de sauvetage et n'est pas régulièrement au service de l'employeur, ce travail est considéré comme du travail exclu du RRQ, et la totalité des sommes versées à ce particulier (y compris la compensation financière) n'est pas assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

Cotisations au RQAP

La totalité des sommes versées à un particulier participant à des services d'urgence (y compris la compensation financière) est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP.

Toutefois, si le particulier participe à une activité de sauvetage, n'est pas régulièrement au service de l'employeur et est à son service moins de sept jours dans une année, ce travail est considéré comme du travail exclu du RQAP, et la totalité des sommes versées à ce particulier (y compris la compensation financière) n'est pas assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP.

Autres cotisations de l'employeur

Si le particulier satisfait aux exigences mentionnées ci-dessus, seule la partie de la compensation financière qui dépasse 1 140 \$ est assujettie à la cotisation au FSS. Ainsi, vous devez inclure cette partie dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cependant, elle n'est pas assujettie à la cotisation relative aux normes du travail.

IMPORTANT

Si un volontaire choisit de demander, dans sa déclaration de revenus, un crédit d'impôt non remboursable à titre de pompier volontaire ou à titre de volontaire participant à des opérations de recherche et de sauvetage, il doit inclure dans son revenu d'emploi la totalité des sommes qui lui sont versées (y compris la compensation financière). Malgré cela, cette compensation financière demeure non assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations au RRQ, à la cotisation au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, à la cotisation au FDRCMO.



12.15 Employé qui est un étudiant

En règle générale, vous devez faire des retenues à la source et payer vos cotisations d'employeur sur la somme que vous versez à un employé qui est un étudiant au même titre que tout autre employé **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau 1 de la partie 4.1 est remplie** (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau). Cependant, vous devrez peut-être tenir compte des particularités qui suivent dans certaines situations.

NOTE

L'âge d'un employé n'a aucune incidence sur la retenue d'impôt, les cotisations au RQAP, la cotisation au FSS, la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, la cotisation au FDRCMO.

Retenue d'impôt

Vous ne devez pas retenir d'impôt du Québec sur le revenu d'emploi d'un employé si celui-ci en a fait la demande dans le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3), parce qu'il estime que le total de ses revenus de toute source pour l'année ne dépassera pas le total des montants suivants :

- le montant inscrit à la ligne 10 de ce formulaire, multiplié par 1,25;
- le montant inscrit à la ligne 19 de ce formulaire.

Cette exonération vaut uniquement pour l'année de la demande.

IMPORTANT

Une telle exonération s'applique uniquement aux revenus d'emploi. Vous ne devez pas en tenir compte si vous versez une rémunération en tant que payeur.

Cotisations au RRQ

Si votre employé a moins de 18 ans, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ. Si votre employé atteint 18 ans au cours de l'année, voyez la partie 6.6.



13 PAIEMENT DES RETENUES À LA SOURCE ET DES COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'impôt du Québec et les cotisations au RRQ et au RQAP que vous devez retenir sur les rémunérations que vous versez, ainsi que vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS, doivent nous être remis **périodiquement**. Vous devez également payer, **une fois par année**, votre cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

IMPORTANT

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 13.8.

Retenues à la source et cotisations de l'employeur	Échéance du paiement
<ul style="list-style-type: none">• Retenues à la source• Cotisation au RRQ• Cotisation au RQAP• Cotisation au FSS¹	Selon votre fréquence de paiement pour l'année (voyez la partie 13.4)
<ul style="list-style-type: none">• Cotisation relative aux normes du travail• Cotisation au FDRCMO	Le dernier jour de février de l'année suivante
1. La cotisation au FSS que vous devez payer périodiquement est calculée à partir d'un taux de cotisation estimatif, sauf si vous êtes un employeur du secteur public. À la fin de l'année, vous devez établir votre taux de cotisation réel. Le solde à payer qui résulte de l'écart entre votre taux de cotisation réel et votre taux de cotisation estimatif doit être payé au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante.	

13.1 Vous commencez à faire des paiements

Nouvel employeur

Si vous êtes un nouvel employeur, vous pouvez faire vos paiements selon une fréquence trimestrielle à partir du mois au cours duquel vous devenez un nouvel employeur si les conditions suivantes sont remplies :

- le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur pour chaque mois est inférieur à 1 000 \$;
- vous respectez l'ensemble de vos obligations fiscales.

Vous pourrez faire vos paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur selon une fréquence de paiement trimestrielle tant que vous remplirez ces conditions. Si vous cessez de les remplir, nous considérerons que vous devez faire vos paiements selon les règles en vigueur concernant les fréquences de paiement.



Premier paiement

Si vous effectuez pour la première fois le paiement des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur et que vous n'avez pas de formulaire de paiement, veuillez nous faire parvenir un chèque ou un mandat fait à l'ordre du ministre du Revenu du Québec, accompagné d'une lettre contenant les informations suivantes :

- vos nom et adresse;
- la période visée par le paiement;
- le montant de l'impôt retenu, celui des cotisations au RRQ et au RQAP et celui de votre cotisation au FSS;
- votre numéro d'identification, si vous en avez un;
- votre NEQ, si vous en avez un.

Même si vous n'avez pas de numéro d'identification, faites-nous parvenir votre paiement. Nous ouvrirons un compte à votre nom et nous vous enverrons le formulaire de paiement que vous devrez utiliser pour le paiement suivant.

Inscription à nos fichiers et numéro d'identification

Tout nouvel employeur doit s'inscrire à nos fichiers pour obtenir son numéro d'identification. Pour plus de renseignements, voyez la partie 3.3. Vous y trouverez également des informations sur vos obligations.

13.2 Fréquence de paiement

Pour 2017, vous pouvez effectuer vos paiements selon une fréquence

- annuelle, si le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur était inférieur ou égal à 2 400 \$ pour 2016, ou si nous estimons que ce sera le cas pour 2017;
- trimestrielle, si, selon le cas,
 - votre **paiement mensuel moyen** pour 2015 ou 2016 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois,
 - vous êtes un nouvel employeur, que le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur pour chaque mois est inférieur à 1 000 \$ et que vous respectez l'ensemble de vos obligations fiscales.

Si les conditions mentionnées ci-dessus ne sont pas remplies, vous devez effectuer vos paiements selon une fréquence

- mensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2015 était inférieur à 25 000 \$;
- bimensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2015 était égal ou supérieur à 25 000 \$, mais inférieur à 100 000 \$;
- hebdomadaire, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2015 était de 100 000 \$ ou plus.

Détermination de votre fréquence de paiement

Vous devez établir vous-même votre fréquence de paiement. Cependant, pour alléger votre tâche, nous estimons à la fin de chaque année la fréquence à laquelle vous devez, pour l'année suivante, faire vos paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur. Si votre fréquence de paiement estimée pour l'année suivante n'est pas la même que celle pour l'année en cours, vous en serez avisé. Nous pouvons choisir de modifier votre fréquence de paiement pour une fréquence plus avantageuse pour vous en fonction de votre **paiement mensuel moyen** pour 2016.

Notez que nous analyserons votre dossier à partir des données que nous possédons. S'il nous manque certaines données, vous pourriez vous voir attribuer une autre fréquence de paiement que celle qui devrait normalement vous être attribuée. Si c'est le cas, communiquez avec nous et demandez-nous de vous autoriser à faire vos paiements selon la fréquence qui devrait être la vôtre.



Modification de votre fréquence de paiement

Si votre fréquence de paiement est **annuelle ou trimestrielle** en 2017, vous pouvez demander d'augmenter la fréquence de vos paiements et de les faire selon une fréquence

- mensuelle, dans tous les cas;
- bimensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2015 était égal ou supérieur à 25 000 \$, mais inférieur à 100 000 \$;
- hebdomadaire, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2015 était de 100 000 \$ ou plus.

Dans le cas où votre fréquence de paiement est annuelle en 2017, vous pouvez aussi demander de faire vos paiements selon une fréquence trimestrielle si votre **paiement mensuel moyen** pour 2015 ou 2016 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois.

Si votre fréquence de paiement est **bimensuelle ou hebdomadaire** en 2017, vous pouvez demander de réduire la fréquence de vos paiements et de les faire selon une fréquence

- trimestrielle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2016 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois;
- mensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2016 était supérieur à 3 000 \$, mais inférieur à 25 000 \$.

Dans le cas où votre fréquence de paiement est hebdomadaire en 2017, vous pouvez aussi demander de faire vos paiements selon une fréquence bimensuelle si votre **paiement mensuel moyen** pour 2016 était égal ou supérieur à 25 000 \$, mais inférieur à 100 000 \$.

Avant de modifier votre fréquence de paiement, vous devez communiquer avec nous. Vous pourrez la modifier quand vous aurez reçu l'*Avis de changement de fréquence des déclarations* (LMU-5).

Le **paiement mensuel moyen** pour une année se calcule **en divisant** le total des sommes qui devaient être payées à titre d'impôt retenu (sur les rémunérations versées comme employeur et, s'il y a lieu, comme payeur³), de cotisations au RRQ et au RQAP et de cotisation au FSS **par** le nombre de mois dans l'année (maximum : 12) pour lesquels ces sommes ont été versées.

Pour une société, lorsque le **paiement mensuel moyen** est déterminé en fonction

- de l'année 2015, il est égal au total de son **paiement mensuel moyen** et de celui de chaque société qui lui est associée;
- de l'année 2016, il est égal à son **paiement mensuel moyen**.

Précision concernant la fréquence de paiement trimestrielle

Nous pouvons vous autoriser à faire des paiements trimestriels si, entre autres, au cours des 12 derniers mois, vous avez remis dans les délais prévus

- les retenues à la source et vos cotisations d'employeur;
- les taxes à la consommation perçues.

NOTE

Si vous possédez plusieurs comptes d'employeur, vous devez satisfaire à ces exigences pour tous les comptes.

Nous effectuons un examen annuel pour déterminer quels employeurs peuvent faire leurs paiements selon une fréquence trimestrielle. Cependant, si vous croyez remplir les conditions requises et que vous voulez faire vos paiements selon cette fréquence, communiquez avec nous.

Si, au cours de l'année, vous cessez de remplir les conditions requises, nous vous aviserons que vous ne pouvez plus faire vos paiements selon une fréquence trimestrielle. Vous devrez alors les faire selon une fréquence mensuelle pour le reste de l'année. Vous devrez aussi nous remettre les retenues à la source et les cotisations d'employeur que vous devez, au plus tard le 15 du mois qui suit celui où l'avis vous aura été transmis.

3. L'impôt retenu sur une REPA n'entre pas dans le calcul du paiement mensuel moyen.



13.3 Formulaire de paiement

Pour que vous puissiez effectuer votre paiement, nous vous envoyons le formulaire *Paiement des retenues et des cotisations de l'employeur*, dont le numéro est

- TPZ-1015.R.14.1, si votre fréquence de paiement est annuelle ou mensuelle;
- TPZ-1015.R.14.2, si votre fréquence de paiement est bimensuelle;
- TPZ-1015.R.14.3, si votre fréquence de paiement est hebdomadaire;
- TPZ-1015.R.14.4, si votre fréquence de paiement est trimestrielle.

Lorsque vous remplissez le bordereau de paiement du formulaire de paiement, vous devez répartir les montants dans chacune des cases du bordereau de paiement. Un montant supérieur ou égal à zéro doit figurer dans chacune des cases. De plus, assurez-vous de déclarer les renseignements pour la période visée dans le formulaire de paiement correspondant à la période visée par le paiement.

Si vous recevez un formulaire de paiement, vous devez le remplir et nous le retourner même si vous n'effectuez aucune retenue à la source et ne devez verser aucune somme pour la période visée. Dans ce cas, vous devez inscrire « 0 » dans chacune des cases du bordereau de paiement.

Paiements selon la période de paie

Si votre période de paie est toutes les deux semaines ou bimensuelle, mais que votre fréquence de paiement est hebdomadaire, vous pouvez demander de remplir le formulaire TPZ-1015.R.14.3 seulement pour les périodes où vous versez une rémunération. Ainsi, nous vous enverrons des exemplaires de ce formulaire seulement pour ces périodes, et vous n'aurez plus à le produire pour les périodes où vous ne versez aucune rémunération, n'effectuez aucune retenue à la source et ne devez verser aucune somme.

Pour faire cette demande, vous devez remplir et nous faire parvenir le formulaire *Demande de versement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur selon la période de paie* (TPZ-1015.R.14.3D). En règle générale, vous devriez avoir reçu ce formulaire si votre fréquence de paiement est hebdomadaire. Vous pouvez aussi vous le procurer dans notre site Internet.

Notez que, même si vous faites cette demande, votre fréquence de paiement demeurera hebdomadaire, ce qui signifie que vous devrez respecter les délais de paiement qui s'appliquent à cette fréquence de paiement.

À la fin de l'année, nous vous enverrons l'*Avis de renouvellement du calendrier de paie* (LMU-5.3), sur lequel figurera votre calendrier de paie pour l'année suivante. Pour établir ce calendrier, nous nous baserons sur celui que vous nous aurez fourni pour l'année en cours. Si les dates que nous établissons ne correspondent pas à celles où vous verserez une rémunération pour l'année suivante, vous devrez nous en aviser en nous retournant ce formulaire corrigé.

NOTE

Vous ne pouvez pas demander de faire vos paiements selon votre période de paie si vous avez plutôt choisi de modifier votre fréquence de paiement.

Envoi des formulaires de paiement au préparateur de paie

Vous pouvez autoriser votre préparateur de paie à recevoir à votre place les formulaires de paiement, le sommaire 1 (RLZ-1.S) et tous les autres documents relatifs à sa tâche. Nous transmettrons alors tous les documents à votre préparateur.

Si vous êtes inscrit à Mon dossier pour les entreprises, vous pouvez utiliser le service **Changement d'adresse** pour nous indiquer l'adresse de votre préparateur.

Si vous n'y êtes pas inscrit, communiquez avec nous.

NOTE

Les services en ligne offerts dans Mon dossier pour les entreprises remplaceront les services en ligne Clic Revenu au cours de l'année.

13.4 Délais de paiement

Pour chaque période de paie, vous devez payer le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS dans le délai qui s'applique à votre fréquence de paiement.

Si le délai qui vous est accordé pour effectuer votre paiement expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, ce délai est prolongé jusqu'au premier des jours suivants qui n'est ni un samedi, ni un dimanche, ni un jour férié. Vous pouvez consulter la liste des jours fériés dans notre site Internet.

La date de réception d'un paiement est la date où il est reçu à Revenu Québec ou à une institution financière. La date du cachet d'oblitération de la poste n'est pas prise en compte. Si vous faites un chèque postdaté, la date de réception est celle où le chèque peut être encaissé.

Voyez le tableau ci-après pour connaître les délais de paiement qui s'appliquent à votre fréquence de paiement. L'exemple qui suit le tableau illustre le cas d'un employeur dont la fréquence de paiement est hebdomadaire.

Vous pouvez aussi consulter les calendriers des paiements des retenues et des cotisations de l'employeur diffusés dans notre site Internet pour connaître la date limite pour effectuer votre paiement selon votre fréquence de paiement.

TABLEAU 8 Délais de paiement

Fréquence de paiement	Date limite pour effectuer votre paiement		Formulaire à utiliser	Remarques
Annuelle	Le 15 du mois suivant le dernier mois de l'année où une rémunération a été versée (généralement le 15 janvier)		TPZ-1015.R.14.1	
Trimestrielle	Versement de la rémunération	Date limite	TPZ-1015.R.14.4	s. o.
	Janvier, février et mars	Le 15 avril		
	Avril, mai et juin	Le 15 juillet		
	Juillet, août et septembre	Le 15 octobre		
	Octobre, novembre et décembre	Le 15 janvier		
Mensuelle	Le 15 de chaque mois, pour les rémunérations versées durant le mois précédent		TPZ-1015.R.14.1	Nous vous enverrons trimestriellement, en un seul envoi, trois exemplaires du formulaire TPZ-1015.R.14.1, accompagnés d'un état des paiements indiquant les sommes déjà versées. Par exemple, vous recevrez en janvier les formulaires de paiement pour les mois de janvier, février et mars.
Bimensuelle ¹	Versement de la rémunération	Date limite	TPZ-1015.R.14.2	Chaque mois, nous vous enverrons deux exemplaires du formulaire TPZ-1015.R.14.2, accompagnés d'un état des paiements indiquant les sommes déjà versées.
	Du 1 ^{er} au 15 du mois	Le 25 du mois		
	Du 16 au dernier jour du mois	Le 10 du mois suivant		



Fréquence de paiement	Date limite pour effectuer votre paiement		Formulaire à utiliser	Remarques
Hebdomadaire ¹	Du 1 ^{er} au 7 du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le 7 du mois	TPZ-1015.R.14.3	Chaque mois, nous vous enverrons quatre exemplaires du formulaire TPZ-1015.R.14.3, accompagnés d'un état des paiements indiquant les sommes déjà versées.
	Du 8 au 14 du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le 14 du mois		
	Du 15 au 21 du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le 21 du mois		
	Du 22 au dernier jour du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le dernier jour du mois		
<p>1. Si vous effectuez un paiement, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui ne réside pas au Canada pour des services qu'elle vous a rendus au Québec, vous devez nous remettre l'impôt retenu sur ce paiement (9 % de ce paiement) au plus tard le 15 du mois suivant le paiement.</p>				

Exemple

En 2017, un employeur, dont la fréquence de paiement est hebdomadaire, verse une rémunération toutes les deux semaines. Pour respecter les délais de paiement indiqués dans le tableau précédent, il doit produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 aux dates indiquées ci-dessous.

Versement de la rémunération	Aucune rémunération versée	Date limite pour produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 et effectuer le paiement	Date limite pour produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 sans effectuer de paiement ¹
5 janvier 2017		11 janvier 2017	
	12 janvier 2017		18 janvier 2017
19 janvier 2017		25 janvier 2017	
	26 janvier 2017		3 février 2017
2 février 2017		10 février 2017	
	9 février 2017		17 février 2017
16 février 2017		24 février 2017	
	23 février 2017		3 mars 2017
<p>1. Un employeur n'a pas à produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 sans effectuer de paiement s'il a rempli le formulaire <i>Demande de versement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur selon la période de paie</i> (TPZ-1015.R.14.3D) et que nous l'avons autorisé à produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 seulement pour les périodes où il verse une rémunération.</p>			



13.5 Modes de paiement

Paiement par Internet

Si vous êtes inscrit au service de paiement en ligne offert par votre institution financière, vous pouvez payer par Internet les retenues à la source et vos cotisations d'employeur à partir de votre compte. Renseignez-vous auprès de votre institution financière.

Si vous êtes inscrit à Mon dossier pour les entreprises et que vous déclarez les retenues à la source et vos cotisations d'employeur par Internet, vous pouvez utiliser

- le paiement en ligne par l'intermédiaire de votre institution financière;
- le paiement par débit préautorisé.

Même si vous déclarez par Internet les retenues à la source et vos cotisations d'employeur, vous pourriez recevoir un formulaire de paiement (TPZ-1015.R.14.1, TPZ-1015.R.14.2, TPZ-1015.R.14.3 ou TPZ-1015.R.14.4). Si c'est le cas, ne nous le retournez pas.

Pour plus de renseignements sur les services en ligne, consultez notre site Internet.

NOTE

Les services en ligne offerts dans Mon dossier pour les entreprises remplaceront les services en ligne Clic Revenu au cours de l'année.

Paiement par la poste

Si vous nous faites parvenir votre paiement par la poste, vous devez joindre votre paiement au formulaire de paiement dûment rempli. Si vous n'avez pas de formulaire, veuillez nous envoyer votre paiement accompagné d'une lettre contenant les renseignements suivants :

- vos nom et adresse;
- la période visée par le paiement;
- le montant de l'impôt retenu, celui des cotisations au RRQ et au RQAP et celui de votre cotisation au FSS;
- le montant du versement pour la CNESST, s'il y a lieu;
- votre numéro d'identification, si vous en avez un;
- votre NEQ, si vous en avez un.

Même si vous n'avez pas de numéro d'identification, faites-nous parvenir votre paiement. Nous ouvrirons un compte à votre nom et nous vous enverrons le formulaire de paiement que vous devrez utiliser pour le paiement suivant.

IMPORTANT

Si vous avez reçu un formulaire de paiement, vous devez nous le retourner même si vous n'avez effectué aucune retenue à la source et ne devez verser aucune somme pour la période visée. Dans ce cas, vous devez inscrire « 0 » dans chacune des cases du bordereau de paiement.

Veuillez faire votre chèque ou mandat à l'ordre du ministre du Revenu du Québec.

Paiement au guichet automatique

Si vous effectuez votre paiement au guichet automatique, vous devez insérer, dans l'enveloppe prévue à cet effet par votre institution financière, le bordereau de paiement du formulaire TPZ-1015.R.14 dûment rempli.

Notez que la date d'effet du paiement est celle où l'opération financière est effectuée au guichet.



13.6 Solde à payer

S'il vous reste un solde à payer pour l'année parce que vous avez fait des paiements inférieurs à ceux que vous auriez dû faire, ce solde peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

Solde résultant d'estimations

Si vous avez un solde à payer parce que vous avez dû utiliser des données estimatives pour calculer vos paiements périodiques, vous devrez le payer dans les délais prévus ci-après. Cela pourrait s'appliquer, par exemple, dans les cas suivants :

- vous avez utilisé un taux estimatif pour calculer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS;
- vous avez utilisé des données estimatives pour calculer la valeur d'un avantage imposable relatif à une automobile mise à la disposition d'un employé.

Veillez noter qu'un solde dû n'est pas exigé lorsqu'il est inférieur à 2 \$.

Vous devez payer le solde des retenues à la source et de vos cotisations au RRQ et au RQAP lorsque vous effectuez votre dernier paiement pour le mois de décembre, et non au moment où vous produisez le sommaire 1 (RLZ-1.S). Si vous le payez plutôt lors de la production du sommaire, des intérêts s'ajouteront à la somme à payer, et une pénalité pourrait vous être imposée.

Vous devez aussi payer le solde de votre cotisation au FSS lorsque vous effectuez votre dernier paiement pour le mois de décembre, sauf la partie de ce solde qui résulte de l'écart entre le taux de cotisation réel et le taux de cotisation estimatif. Pour plus de renseignements sur le calcul de la cotisation au FSS, voyez les parties 8.3 à 8.5.

13.7 Erreur dans un formulaire de paiement des retenues et des cotisations

Vous pouvez demander d'apporter une modification à un numéro de dossier, à une période donnée ou à des montants à la suite d'une erreur commise dans un formulaire de paiement des retenues et des cotisations de l'employeur que vous avez déjà produit.

Pour faire cette demande, vous pouvez utiliser le formulaire *Demande de correction d'un formulaire de paiement des retenues et des cotisations de l'employeur* (TPZ-1015.R.14.M), accessible dans notre site Internet.

13.8 Vous cessez de faire des paiements

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur durant l'année, vous devez faire votre paiement et produire les formulaires suivants dans un délai qui varie selon votre situation :

- le formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1, TPZ-1015.R.14.2, TPZ-1015.R.14.3 ou TPZ-1015.R.14.4;
- le sommaire 1 (RLZ-1.S) ou le sommaire 1 temporaire (RLZ-1.ST);
- les relevés 1 temporaires (RL-1.T) ou les relevés 1 (RL-1);
- les relevés 2 (RL-2), si vous versez une rente ou un revenu de retraite;
- les relevés 25 (RL-25), si vous versez une somme provenant d'un régime d'intéressement.

Si vous produisez plus de 50 relevés d'un même type, vous devrez les transmettre en format XML, par Internet. Pour connaître les différents moyens de transmission électronique, consultez notre site Internet.



NOTE

Si vous avez à produire le sommaire 1 au cours de l'année parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou que vous cessez définitivement de faire des paiements, notez que les droits inscrits dans l'encadré du sommaire excluent les versements déclarés à la case « CNESST » des bordereaux de paiement.

Le sommaire 1 sert à comparer les retenues à la source et les cotisations de l'employeur que vous devez payer avec les droits que vous avez déclarés pour l'année. Ce formulaire ne doit pas être utilisé pour déclarer ou verser des sommes pour la CNESST. Pour plus de renseignements sur la production du sommaire 1, consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

Voyez le tableau suivant pour savoir quand vous devez nous transmettre chacun de ces formulaires.

TABLEAU 9 Délais pour transmettre vos documents si vous cessez de faire des paiements

Documents à transmettre	Vous continuez à exploiter votre entreprise		Vous cessez d'exploiter votre entreprise
	Vous cessez temporairement de faire des paiements (exemple : vous exploitez un commerce saisonnier)	Vous cessez définitivement de faire des paiements (exemple : vous n'avez plus d'employés)	
Formulaire de paiement (accompagné de votre paiement)	Le délai est le même que celui qui vous serait accordé si vous ne cessiez pas de faire des paiements ¹	Le 20 du mois suivant le mois de votre dernier paiement de retenues à la source et de cotisations d'employeur	Le 7 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise
Relevés 1 temporaires (RL-1.T) et sommaire 1 temporaire (RLZ-1.ST) ou Relevés 1 (RL-1) et sommaire 1 (RLZ-1.S)	s. o.	Le 20 du mois suivant le mois de votre dernier paiement ²	Le 30 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise ²
	Le dernier jour de février de l'année suivante		
Relevés 2	Le dernier jour de février de l'année suivante	Le 20 du mois suivant le mois de votre dernier paiement ²	Le 30 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise ²
Relevés 25	Le dernier jour de février de l'année suivante	Le 20 du mois suivant le mois de votre dernier paiement ²	Le 30 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise ²

1. Pour connaître ce délai, voyez le tableau 8 à la partie 13.4. Vous devez continuer de produire un formulaire de paiement pour chaque période. Notez que nous pouvons vous autoriser à ne pas produire de formulaire de paiement pour chaque période où vous ne faites pas de retenues si vous communiquez avec nous pour nous aviser de la date où vous prévoyez recommencer à faire des retenues.

2. Vous devez également remettre, au plus tard à cette date, la copie 2 des relevés à vos anciens employés ou aux anciens bénéficiaires, selon le cas. Pour plus de renseignements, consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G), le *Guide du relevé 2* (RL-2.G) ou le *Guide du relevé 25* (RL-25.G).



POUR NOUS JOINDRE

Par Internet

www.revenuquebec.ca



Par téléphone

Renseignements fournis aux particuliers et aux particuliers en affaires

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Québec 418 659-6299	Montréal 514 864-6299	Ailleurs 1 800 267-6299 (sans frais)
------------------------	--------------------------	---

Renseignements fournis aux entreprises, aux employeurs et aux mandataires

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : 8 h 30 – 16 h 30 Mercredi : 10 h – 16 h 30

Québec 418 659-4692	Montréal 514 873-4692	Ailleurs 1 800 567-4692 (sans frais)
------------------------	--------------------------	---

Bureau de la protection des droits de la clientèle

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Québec 418 652-6159	Ailleurs 1 800 827-6159 (sans frais)
------------------------	---

Service offert aux personnes sourdes

Montréal 514 873-4455	Ailleurs 1 800 361-3795 (sans frais)
--------------------------	---

Par la poste

Particuliers et particuliers en affaires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie

Direction principale des relations avec la clientèle des particuliers
Revenu Québec
C. P. 3000, succursale Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des relations avec la clientèle des particuliers
Revenu Québec
3800, rue de Marly
Québec (Québec) G1X 4A5

Entreprises, employeurs et mandataires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière, Montérégie, Estrie et Outaouais

Direction principale des relations avec la clientèle des entreprises
Revenu Québec
C. P. 3000, succursale Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des relations avec la clientèle des entreprises
Revenu Québec
3800, rue de Marly
Québec (Québec) G1X 4A5

Bureau de la protection des droits de la clientèle

Revenu Québec
3800, rue de Marly, secteur 3-4-5
Québec (Québec) G1X 4A5