

Retenues à la source et cotisations d'employeur

N° 930R4 – Février 2026

Nouvelle fiscale

Publié par le service de Gestion des risques et recherche en fiscalité

Cette *nouvelle fiscale* présente les taux de retenues à la source et de cotisations d'employeur en vigueur au Québec et les principales règles de rattachement applicables à ces obligations à l'égard d'une charge ou d'un emploi exercé au Québec ou ailleurs au Canada.

NOUVEAU! Le taux de cotisation au RRQ et au RQAP est réduit en 2026 pour tous les employeurs et employés et un congé de cotisation au FSS s'applique en 2026 et 2027 à certains employeurs des secteurs de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche.

1. Taux de retenues à la source et de cotisations salariales en vigueur au Québec

1.1 Assurance-emploi

Année	Maximum de rémunération assurable annuelle	Cotisations <u>employé</u>				Cotisations <u>employeur</u>			
		Taux (%)		Maximum annuel (\$)		Taux (%)		Maximum annuel (\$)	
		Fédéral	Québec	Fédéral	Québec	Fédéral	Québec	Fédéral	Québec
2026	68 900 \$	1,63	1,30	1 123,07	895,70	2,282	1,82	1 572,30	1 253,98
2025	65 700 \$	1,64	1,31	1 077,48	860,67	2,296	1,83	1 508,47	1 204,94

1.2 Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Cotisations au RQAP	2025	2026
Plafond de gains assurables	98 000 \$	103 000 \$
Taux et plafond de cotisation		
▪ Employeur (cotisation de l'employé x 1,4) Maximum	0,692 % 678,16\$	0,602% 620,06\$
▪ Employé Maximum	0,494 % 484,12\$	0,430% 442,90\$
▪ Travailleur autonome Maximum	0,878 % 860,44 \$	0,764 % 786,92\$

1.3 Régime des rentes du Québec (RRQ)

Cotisations au RRQ	2025	2026
Maximum des gains admissibles (MGA)	71 300\$	74 600\$
Plafond des gains admissibles au régime supplémentaire ¹	81 200 \$	85 000\$
Maximum supplémentaire des gains admissibles (MSGGA)	9 900 \$	10 400\$
Exemption générale pour l'année	3 500 \$	3 500 \$
Taux et plafond de cotisation (employeur et employé²)		
▪ Régime de base	6,40 %	6,30 %
Cotisation annuelle maximale	4 339,20\$	4 479,30\$
▪ Régime supplémentaire	4,00 %	4,00 %
Cotisation supplémentaire annuelle maximale	396,00\$	416,00 \$
Cotisation annuelle maximale totale (régime de base + supplémentaire)	4 735,20\$	4 895,30\$

Cotisations au RRQ – Précisions

Cotisation supplémentaire au RRQ

Les employeurs doivent retenir une cotisation supplémentaire au RRQ jusqu'à concurrence du MSGGA, soit la partie du salaire admissible de l'employé qui se situe entre le MGA et le plafond des gains admissible au régime complémentaire pour l'année. Le taux de cotisation supplémentaire est de 8 % par année, soit 4 % pour l'employé et 4 % pour l'employeur.

Choix de cesser les cotisations (65 ans et +)

Un employé qui a 65 ans ou plus, mais moins de 73 ans à la fin de l'année, et qui reçoit une rente de retraite du RRQ ou du RPC peut faire le choix de cesser de verser des cotisations au RRQ³.

Pour ce faire, l'employé doit remettre à son employeur, au cours de l'année, le formulaire *Choix ou révocation du choix de cesser de verser des cotisations au Régime de rentes du Québec* (RR-50) dûment rempli. Ce choix entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employé a remis le formulaire à son employeur et le demeure jusqu'au jour où l'employé le révoque ou jusqu'au 31 décembre de l'année où il atteint 72 ans⁴.

Employé qui atteint 73 ans dans l'année

Un employeur n'a plus à retenir les cotisations au RRQ à l'égard d'un employé dès le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 73 ans⁵.

Employé de 60 ans ou + qui reçoit une rente d'invalidité

Les employeurs doivent retenir les cotisations au RRQ d'un employé de 60 ans ou plus qui reçoit un salaire et qui bénéficie à la fois d'une rente d'invalidité et d'une rente de retraite du RRQ⁶.

¹ Plafond supplémentaire égal à 114 % du MGA depuis 2025.

² Cotisation à payer à la fois par l'employeur et par le salarié. Les travailleurs autonomes sont tenus de payer à la fois la cotisation de l'employeur et celle de l'employé, de sorte que leur taux de cotisation équivaut au double du taux indiqué.

³ Ce choix est également disponible sous le régime du RPC si l'employé est âgé de 65 à 69 ans et qu'il remet à son employeur le formulaire CPT30 *Choix de cesser de verser des cotisations au Régime de pensions du Canada, ou révocation d'un choix antérieur*. Pour plus de détails, consultez la page [Choisir d'arrêter de cotiser au Régime de rentes du Québec](#) sur le site de Retraite Québec.

⁴ Les délais de traitement raisonnables d'un employeur à la suite de l'exercice du choix ou de sa révocation par un employé pourraient occasionner divers ajustements à l'égard des cotisations au RRQ. Pour des commentaires sur les cotisations payées en trop ou insuffisantes dans ces circonstances, voir Comité de liaison OCPA Québec et Revenu Québec, 29 mai 2024, Q. 2.3).

⁵ Un employeur doit retenir les cotisations au RPC d'un employé de 18 ans ou plus, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne 70 ans.

⁶ Les cotisations au RPC n'ont pas à être retenues sur la rémunération d'un employé qui est considéré comme invalide selon le RPC ou le RRQ.

1.4 Régime de pensions du Canada (RPC)

Cotisations au RPC	2025	2026
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	71 300\$	74 600\$
Maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) ⁷	81 200\$	85 000\$
Maximum des gains supplémentaires admissibles (MSGAP – MGAP)	9 900 \$	10 400\$
Exemption générale pour l'année	3 500 \$	3 500 \$
Taux et plafond de cotisation (employeur et employé⁸)		
▪ Régime de base	5,95 %	5,95 %
Cotisation annuelle maximale	4 034,10\$	4 230,45\$
▪ Régime supplémentaire⁹	4,00 %	4,00 %
Cotisation supplémentaire annuelle maximale	396,00 \$	416,00 \$
▪ Cotisation annuelle maximale totale (régime de base + supplémentaire)	4 430,10\$	4 646,45\$

1.5 Fonds des services de santé

Cotisations au FSS (selon le secteur d'activité de l'employeur ¹⁰)	2026		
	Masse salariale totale (MST)		
	≤ 1 M\$	Entre 1 M\$ et 7,8 M\$	7,8 M\$ ou plus
Secteurs primaire et manufacturier ¹¹	1,25 %	1,25 % à 4,26 % ¹²	4,26 %
Autres employeurs	1,65 %	1,65 % à 4,26 % ¹³	4,26 %
Secteur public ¹⁴	4,26 %		

Cotisations au FSS – Précisions concernant le taux réduit pour les sociétés associées

Comme l'admissibilité d'un employeur au taux réduit est déterminée en fonction de sa masse salariale totale, c'est-à-dire en fonction de sa masse salariale et de celle de tout autre employeur auquel il est associé, une société pourrait techniquement être admissible au taux réduit même si elle n'exerce pas d'activités admissibles, dans la mesure où le pourcentage de la masse salariale du groupe de sociétés associées qui est attribuable à de telles activités excède 50 %.

Exemple : Société 1 et Société 2 ont des masses salariales respectives de 500 000 \$ et 300 000 \$ pour l'année civile. La totalité de la masse salariale de Société 1 est attribuable à des activités des secteurs primaire et manufacturier, alors que celle de Société 2 est attribuable à des activités d'un autre secteur. Tant Société 1 que Société 2 ont droit au taux de cotisation réduit puisque plus de 50 %¹⁵ de leur masse salariale **totale** est attribuable à des activités admissibles.

⁷ Correspond à 14 % du MGAP depuis 2025.

⁸ Cotisation à payer à la fois par l'employeur et par le salarié. Les travailleurs autonomes sont tenus de payer à la fois la cotisation de l'employeur et celle de l'employé, de sorte que leur taux de cotisation équivaut au double du taux indiqué.

⁹ Pour tous les détails, consultez la page [Deuxième taux et maximums de cotisations supplémentaires au RPC \(RPC2\)](#), sur le site de l'ARC.

¹⁰ Taux établi en fonction de la masse salariale totale, soit la masse salariale de l'employeur ainsi que de celle de tous les employeurs qui lui sont associés, sur une base mondiale (peu importe l'endroit où ils exercent leurs activités et qu'ils soient assujettis ou non à la LI et à la LRAMQ).

¹¹ Employeurs dont plus de 50 % de la masse salariale totale se rapporte à des activités des secteurs primaire et manufacturier, l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, l'extraction minière et exploitation en carrière, l'extraction de pétrole et de gaz et la fabrication (voir notamment l'interprétation 22-062387-001 pour des précisions concernant le code du SCIAN inscrit au dossier d'un employeur). Voir également les précisions concernant les employeurs exonérés pour les années 2026 et 2027 à la section [Congé temporaire relatif à certains secteurs](#).

¹² Taux déterminé comme suit : $0,8074 + (0,4426 \times \text{MST}/1\ 000\ 000)$.

¹³ Taux déterminé comme suit : $1,2662 + (0,3838 \times \text{MST}/1\ 000\ 000)$.

¹⁴ 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 ou un organisme mandataire d'un tel organisme, une société, une commission ou une association exonérée d'impôt à un moment donné de l'année civile, conformément à l'article 985 de la LI, notamment une société appartenant à l'État à au moins 90 %.

¹⁵ Soit 62,5 % ($500\ 000\ \$ / (500\ 000\ \$ + 300\ 000\ \$)$).

Précisions concernant le congé temporaire pour les secteurs de l'agriculture, la foresterie et la pêche

NOUVEAU! Les employeurs des secteurs de l'**agriculture, de la foresterie et de la pêche** dont les principales activités sont comprises parmi celles décrites dans le tableau ci-dessous et dont la masse salariale totale¹⁶ est principalement (plus de 50 %) attribuable à ces activités n'auront **aucune cotisation au FSS à payer pour les années 2026 et 2027**, peu importe le montant de leur masse salariale.

Code SCIAN	Activités de l'employeur ¹⁷
111	Cultures agricoles
112	Élevage et aquaculture
113	Foresterie et exploitation forestière
1141	Pêche
321111	Scieries (sauf les usines de bardeaux et de bardeaux de fente)
32211	Usines de pâte à papier

Les employeurs de ces secteurs dont la masse salariale totale pour ces années est attribuable à ces activités dans une proportion de 25 % ou plus, sans excéder 50 %, bénéficient d'un congé de cotisation au FSS **partiel**, au taux de 50 %.

En conséquence, les paiements périodiques que les employeurs visés effectuent à compter de leur première période de paiement qui débute après le 28 janvier 2026, selon leur fréquence de paiement, et au cours des années 2026 et 2027, pourront être réduits selon le taux qui leur est applicable¹⁸. Tout remboursement d'un paiement périodique excédentaire effectué après le 1^{er} janvier 2026 pourra être réclamé après la production du sommaire 1, *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur (RLZ-1.S)*, pour l'année visée, et pas avant¹⁹.

1.6 Commission des normes du travail (CNESST)

Année	Maximum de rémunération annuelle assujettie ²⁰	Taux de cotisation à la CNT (%)
2026	103 000 \$	0,06
2025	98 000 \$	0,06

1.7 Cotisations au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

Lorsque la masse salariale de l'année pour un employeur dépasse 2 M\$, ce dernier doit participer, pour cette année, au développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant une somme représentant 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles²¹. Si les dépenses de formation admissibles d'un employeur représentent moins de 1 % de sa masse salariale pour l'année, celui-ci doit verser au FDRCMO une cotisation égale à la différence entre 1 % de sa masse salariale et ses dépenses de formation admissibles.

¹⁶ La masse salariale des employeurs auxquels ils sont associés est exclue aux fins de cette mesure.

¹⁷ Activités comprises dans les Codes du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (Code SCIAN) présentées dans le tableau ou représentées par l'un de ces codes.

¹⁸ Un particulier ayant un revenu provenant de ces secteurs pourra déduire, dans le calcul de son revenu total pour ces années, aux fins de sa cotisation au FSS, un montant égal à son revenu net d'entreprise tiré de ces secteurs.

¹⁹ Voir [Élargissements apportés au congé temporaire de cotisation au Fonds des services de santé relatif aux secteurs de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche | Revenu Québec](#) pour les détails.

²⁰ Un employeur assujetti à la cotisation relative aux normes du travail doit payer une cotisation sur le total des [rémunérations assujetties](#) versées à ses employées dans l'année.

²¹ Les titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation, délivré par la Commission des partenaires du marché du travail, n'ont aucune cotisation à payer au FDRCMO.

2. Critères de rattachement (province d'emploi) aux fins des retenues à la source²²

Toute personne qui verse un traitement, un salaire ou une autre rémunération à l'égard d'une charge ou d'un emploi exercé au Québec ou ailleurs au Canada peut être tenue de faire des retenues à la source sur ces montants²³.

2.1. Province de rattachement et province de résidence

De façon générale, l'assujettissement à ces règles, résumées ci-après, est établi en fonction de facteurs de rattachement comme le lieu de l'établissement de l'employeur où l'employé doit se présenter au travail ou celui auquel il est rattaché, en présence d'une entente de télétravail. À ce titre, c'est donc la province de rattachement liée à l'emploi, et non celle de la résidence de l'employé qui est déterminante. Des règles particulières sont prévues, lorsque les retenues sont effectuées dans une province différente de celle où l'employé réside. Par exemple, un particulier résidant au Québec le 31 décembre d'une année peut réclamer un crédit d'impôt équivalant à 45 % de l'impôt retenu à la source par son employeur pour une autre province; ce crédit correspond à la somme qui sera transmise au Québec par l'ARC. Une mesure semblable existe lorsque l'impôt a été retenu au Québec pour un résident d'une autre province.

2.2. Règle d'assujettissement de base

Rémunération assujettie aux retenues à la source et aux cotisations d'employeur		
Impôt sur le revenu fédéral	AE ²⁴	Retenues à la source du Québec (Impôt sur le revenu, RRQ, RQAP, FSS, CNT, FDRCMO)
Remplit l' <u>une des conditions</u> suivantes ²⁵ : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emploi exercé au Canada ▪ Employé réside au Canada 	Emploi exercé au Canada ²⁶ (sauf exception)	Remplit l' <u>une des conditions</u> suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'employé se présente physiquement au travail ou est considéré rattaché à un seul établissement de l'employeur situé au Québec²⁷ ▪ L'employé ne se présente pas au travail à un établissement de l'employeur (jamais physiquement au Québec ou ailleurs) et n'est pas considéré comme rattaché à un tel établissement, mais son salaire est versé d'un établissement de l'employeur situé au Québec²⁸

²² Les références aux lois applicables sont présentées en annexe. Les particularités relatives aux employés et aux employeurs non-résidents ne sont pas présentées dans ce document ; il est conseillé d'en discuter avec un spécialiste en fiscalité internationale.

²³ Incluant généralement les avantages imposables, les indemnités de vacances, les pourboires, les commissions et autres gratifications. Veuillez également consulter l'Annexe 1 du [guide TP-1015.G Guide de l'employeur – Retenues à la source et cotisations publié par Revenu Québec](#) et l'Annexe 6 du [guide T4001 Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements publié par l'ARC](#) pour déterminer si une rémunération est assujettie aux retenues à la source et cotisations d'employeur.

²⁴ Pour un employé dont la province d'emploi est le Québec, l'employeur doit retenir et payer les cotisations d'AE réduites, en utilisant les taux et les maximums de cotisation du Québec, et ce, peu importe la province de résidence de l'employé.

²⁵ Tant les employeurs qui résident au Canada que ceux qui n'y résident pas sont visés par ces obligations (voir notamment l'interprétation technique 2010-038356117).

²⁶ Sous réserve des exclusions spécifiques prévues au paragraphe 5(2) de la LAE, le paragraphe 5(1) de la LAE prévoit que **tout emploi exercé au Canada est un emploi assurable**. À cette règle générale s'ajoutent certains emplois spécifiques, dont ceux au sein du gouvernement canadien et de certaines forces de l'ordre, qui sont considérés comme des emplois assurables, peu importe le lieu de la prestation de travail, ainsi que la plupart des emplois exercés entièrement ou partiellement à l'étranger par une personne qui réside habituellement au Canada au service d'un employeur canadien, si cet emploi n'est pas assurance selon les lois du pays où il est exercé, alors qu'il le serait au Canada. Parmi les **exclusions** prévues au paragraphe 5(2) de la LAE, on retrouve l'emploi dans le cadre duquel l'employeur et l'employé ont un lien de dépendance, l'emploi d'un actionnaire contrôlant plus de 40 % des actions avec droit de vote, l'emploi exercé au Canada au service d'un organisme international, etc.

²⁷ Lorsque l'employé se présente en personne, il doit le faire de manière récurrente, c'est-à-dire plus de 4 heures par semaine. Revenu Québec considère que ce critère est rempli si le seuil de 4 heures est rencontré pour au moins 90 % du temps et que, pour les semaines de travail où ce seuil n'est pas atteint, l'employé en était justifié (ex. : l'employé travaille pour son employeur à l'étranger ou suit une formation à l'extérieur de l'établissement de son employeur) Voir la table ronde sur la fiscalité provinciale, Congrès de l'APFF 2018, Q. 7 et 25-072723-001.

²⁸ Articles 7 LRRQ, 43 et 52 LAP, 34 LRAMQ et 39.0.1 LNT. En général, il s'agit de l'emplacement du service ou des documents de paie de l'employeur, ou l'établissement qui engage réellement la dépense aux fins de la déclaration T2. Revenu Québec considère que l'établissement responsable du versement des salaires est celui qui détient le pouvoir décisionnel quant aux fonds servant à remplir cette obligation ; l'emplacement du gestionnaire de l'employé n'ayant pas d'incidence à cet égard (21-057221-002).

2.3. Règles d'assujettissement particulières et exemples d'application

Assujettissement aux retenues à la source et aux cotisations d'employeur						
Impôt	AE	RRQ	RQAP	FSS ²⁹	CNT	FDRCMO
L'employé <u>ne se présente pas</u> à un établissement de son employeur et n'est pas considéré rattaché à un tel établissement <u>et son salaire est versé d'un établissement situé au Québec</u>						
Assujettissement selon les règles de base						
L'employé <u>se présente physiquement</u> à un établissement situé au Québec <u>et</u> à un établissement situé à l' <u>extérieur</u> du Québec						
Impôt fédéral <ul style="list-style-type: none"> Assujetti selon la règle de base Impôt du Québec <ul style="list-style-type: none"> Mêmes règles que pour les DAS ci-contre³⁰ 	Assujetti (sauf si emploi non assurable)	Rémunération régulière <ul style="list-style-type: none"> Assujettie si l'employé se présente principalement à l'établissement du Québec pour la période de paie ou s'il y a travaillé en dernier (s'il s'est présenté à chaque établissement situé au Québec et ailleurs pour la même durée) Autre rémunération (boni, vacances ou autre) ³¹ <ul style="list-style-type: none"> Assujettie si l'employé se présente habituellement à l'établissement du Québec 				
Assujettissement aux retenues à la source et aux cotisations d'employeur						
Impôt	AE	RRQ	RQAP	FSS	CNT	FDRCMO
L'employé <u>ne se présente pas</u> à un établissement de son employeur (jamais physiquement au Québec ou ailleurs) et n'est pas considéré rattaché à un tel établissement <u>et son salaire est versé d'un établissement situé à l'extérieur</u> du Québec ³²						
Impôt fédéral <ul style="list-style-type: none"> Assujetti selon la règle de base Impôt du Québec <ul style="list-style-type: none"> Non assujetti 	Assujetti (sauf si emploi non assurable)	Non assujetti au RRQ, mais assujetti au RPC	Rémunération peut être assujettie s'il est raisonnable de considérer qu'il s'agit d'un employé de l'établissement au Québec, en considérant ³³ : <ul style="list-style-type: none"> L'endroit où il se présente principalement au travail Le lieu principal de sa résidence L'endroit où il exerce principalement ses fonctions L'établissement d'où s'exerce sa supervision La nature de ses fonctions Tout autre critère semblable 			
L'employé <u>se présente physiquement</u> uniquement à un établissement au Canada, mais à l' <u>extérieur</u> du Québec <u>et son salaire est versé d'un établissement situé au Québec</u>						
Impôt fédéral <ul style="list-style-type: none"> Assujetti selon la règle de base Impôt du Québec <ul style="list-style-type: none"> Non assujetti 	Assujetti (sauf si emploi non assurable)	Non assujetti au RRQ, mais assujetti au RPC	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération non assujettie 			

²⁹ Une telle obligation pour les employeurs de cotiser à une commission des accidents du travail (ou autre équivalent) existe dans toutes les provinces canadiennes.

³⁰ Aux fins des retenues du Québec, l'analyse doit se faire pour chacune des périodes de paie et Revenu Québec considère que la règle prévue aux articles 48 et 52 LAP, 34.0.0.1 LRAMQ et 39.0.1 LNT s'applique aussi à la retenue à la source de l'impôt et pour les cotisations au RRQ (section 10 du *Guide de l'employeur – Retenues à la source et cotisations* (TP-1015.G)).

³¹ Notamment un salaire versé à titre de gratification (p. ex. : un boni), d'augmentation avec effet rétroactif, de paie de vacances et tout autre paiement qui ne se rapporte pas à une période de paie habituelle. Cette même règle s'applique à l'égard des sommes versées à un dépositaire ou un fiduciaire (sauf aux fins du RQAP).

³² Le traitement serait le même pour un employé qui se présente uniquement à un établissement au Canada, mais hors Québec. Pour un exemple d'application, voir 22-058676-001.

³³ Articles 48.1 et 52 LAP, 34.0.0.2 LRAMQ et 39.0.1 LNT et TP-1015.G. L'analyse doit se faire pour chacune des périodes de paie.

2.4. Règles particulières et précisions

Employé rattaché à un établissement de l'employeur (si aucune présence physique)

Cette position administrative, en vigueur depuis 2024, vise essentiellement un **télétravailleur** ainsi qu'un employé qui n'a jamais à se présenter à l'un des établissements de son employeur (par exemple un représentant itinérant).

Selon cette position administrative, lorsqu'un employé ne se présente pas physiquement au travail, l'ARC et Revenu Québec considèrent qu'il se présente au travail à l'un des établissements de son employeur s'il est rattaché à cet établissement³⁴.

À cette fin, un employé est rattaché à l'un des établissements de son employeur si les **deux** conditions suivantes sont remplies :

- Une entente temporaire ou permanente a été conclue afin de lui permettre de travailler à distance à temps plein d'un endroit qui ne constitue pas l'un des établissements de l'employeur³⁵ ;
- Il peut raisonnablement être considéré comme étant rattaché à l'un des établissements de son employeur.

Critères applicables

Si, en l'absence d'une entente permettant à l'employé de travailler à distance à temps plein, celui-ci devait se présenter physiquement à l'un des établissements de son employeur pour effectuer sa prestation de travail, l'employé est considéré comme rattaché à cet établissement³⁶.

D'autres critères secondaires peuvent permettre de déterminer si un employé peut raisonnablement être rattaché à l'un des établissements de son employeur³⁷ :

- Il assiste ou devrait assister à des réunions à cet établissement en personne ou par tout moyen de communication ;
- Il reçoit ou devrait recevoir de l'équipement ou du matériel, ou toute autre forme d'instructions ou d'aide liées à son travail, à partir de cet établissement ;
- Il se rend ou devrait se rendre en personne à cet établissement pour recevoir des instructions ou des directives liées à l'exercice de ses fonctions, ou par tout moyen de communication ;
- Il est supervisé à partir de cet établissement, comme prévu dans son contrat de travail ;
- Il devrait se présenter à cet établissement en fonction de la nature des tâches liées à son emploi.

Autres précisions

Notion d'établissement d'un employeur

Pour les fins des retenues à la source et des cotisations d'employeur, tout lieu où au moins un employé se présente pour travailler, ou d'où sa paie est versée, peut constituer un établissement d'un employeur. De façon générale, un lieu fixe d'affaires dont l'employeur est propriétaire ou locataire (bureau, succursale, mine, puits de pétrole, exploitation agricole, terre à bois, usine, atelier, entrepôt, etc.) peut constituer un établissement de l'employeur où les employés sont tenus de se présenter au travail.

Or, l'établissement d'un employeur n'est pas obligatoirement un lieu physique permanent. Par exemple, le lieu d'affaires d'une entreprise de construction peut inclure un ou plusieurs chantiers³⁸, alors que celui d'une entreprise foraine peut inclure le stationnement d'un centre commercial. **Il est conseillé de consulter un fiscaliste pour identifier quels sont les établissements de l'employeur³⁹.**

³⁴ L'ARC utilise l'expression « employé ayant un lieu de travail désigné de l'employeur », mais il n'est toutefois pas jugé raisonnable de désigner un lieu de travail à un employé pour éviter les retenues à la source ou les cotisations salariales. Pour plus de détails concernant ces positions administratives, consultez la page [Déterminer la province d'emploi](#) sur le site de l'ARC et le [Guide de l'employeur – Retenues à la source et cotisations \(TP-1015.G\)](#) de Revenu Québec.

³⁵ L'employeur demande ou permet à l'employé d'exécuter ses tâches à distance 100 % du temps et ces tâches sont exécutées à un ou plusieurs endroits qui ne sont pas des établissements de l'employeur.

³⁶ Si un employé se présentait physiquement à l'un des établissements de son employeur immédiatement avant de conclure une entente lui permettant de travailler à distance à temps plein, l'employé est également considéré comme rattaché à cet établissement, à moins que les faits propres à sa situation ou la nature de ses fonctions aient changé.

³⁷ En règle générale, tous les indicateurs doivent être examinés ensemble selon les faits propres à la situation d'emploi de l'employé. Si un employé peut raisonnablement être considéré comme rattaché à plus d'un des établissements de son employeur, les mêmes critères doivent être utilisés afin de déterminer l'établissement avec lequel l'employé a les liens les plus étroits.

³⁸ L'établissement sera normalement situé là où se trouve le bureau de chantier.

³⁹ Au fédéral, la notion d'établissement utilisée pour déterminer la province d'emploi aux fins des déductions et retenues à la source sur la rémunération d'un employé peut différer de la notion d'« établissement stable » qui est pertinente aux fins de la détermination du revenu imposable gagné dans une

Particulier non-résident du Québec au 31 décembre

Impôt sur le revenu du Québec

Même si un particulier qui ne réside pas au Québec au 31 décembre n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu dans cette province, l'employeur doit tout de même retenir l'impôt du Québec si l'une des conditions d'assujettissement est respectée aux fins de la retenue. L'ajustement (transfert à la province de résidence) s'effectuera lorsque le particulier produira sa déclaration de revenus.

Même avec l'accroissement du télétravail, Revenu Québec n'entend pas autoriser de réduction de la retenue d'impôt sur la rémunération à l'égard d'un employé qui réside dans une province où l'employeur n'a pas d'établissement⁴⁰.

Régime québécois d'assurance parentale

De façon générale, un employé qui n'est pas résident du Québec à la fin de l'année n'a pas à payer la cotisation au RQAP. Néanmoins, l'employeur qui verse une rémunération assujétiée au RQAP à un tel employé doit tout de même retenir et payer les cotisations au RQAP⁴¹. Lors de la production de ses déclarations de revenus, l'employé pourra récupérer tout montant de RQAP payé en trop. À l'inverse, si la rémunération versée au cours de l'année à un employé résident du Québec à la fin de l'année n'a fait l'objet d'aucune retenue au titre du RQAP, ce dernier sera tenu de payer cette dernière lors de la production de ses déclarations de revenus.

Régime des rentes du Québec et régime de pension du Canada

Ces régimes ont conclu une entente mutuelle de partage aux fins du versement des prestations. Par exemple, un employé qui réside au Québec et qui exerce un emploi en Ontario contribuera au RPC et ces cotisations seront prises en considération aux fins des prestations de RRQ qu'il recevra au moment de sa retraite, s'il est toujours résident du Québec à ce moment.

Prime d'assurance relative à la santé et la sécurité du travail (CNESST)

Tout employeur ayant un établissement au Québec et employant au moins un travailleur doit s'inscrire à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) et payer la prime d'assurance relative à la santé et la sécurité du travail relativement au salaire versé au travailleur. Le salaire gagné hors du Québec par le travailleur est exclu s'il a été déclaré ailleurs au Canada conformément à l'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*, alors que le salaire versé à un employé travaillant au Québec par un employeur établi à l'extérieur du Québec est assujéti à la prime d'assurance.

Travailleur autonome

Un travailleur autonome n'aura pas à payer de cotisation à l'égard des montants inclus à son revenu à titre de revenu d'entreprise ou de gains de travail autonome pour l'année s'il n'exploitait pas d'entreprise dans l'année. Ainsi, par exemple, aucune cotisation ne serait payable à l'égard d'un revenu d'entreprise découlant d'une récupération d'amortissement ou de l'encaissement de comptes à recevoir, inclus dans le revenu d'un particulier à la retraite ou qui a autrement cessé d'exploiter son entreprise⁴².

Société agissant à titre de mandataire

Dans le cas d'une société agissant à titre de mandataire pour la gestion des retenues à la source et des cotisations d'employeur, les versements doivent se faire en utilisant le numéro de compte de l'employeur véritable⁴³.

Succession d'employeurs

Un nouvel employeur peut généralement tenir compte des cotisations de l'employeur précédent si le nouvel employeur succède immédiatement à l'employeur précédent par la suite de la formation ou de la dissolution d'une société ou de l'acquisition de la majorité des biens d'une entreprise ou d'une partie distincte d'une entreprise, sans qu'il y ait interruption des services fournis par un salarié⁴⁴.

Votre conseiller Raymond Chabot Grant Thornton peut vous aider à déterminer les mesures qui s'appliquent à votre entreprise et vous assister dans les démarches nécessaires pour vous permettre d'en bénéficier. N'hésitez pas à le consulter. De plus, visitez notre site rcgt.com pour toute information additionnelle.

province par une société (répartition des impôts à payer selon la juridiction). Au Québec, la notion d'établissement utilisée aux fins des cotisations et retenues à la source est celle prévue à l'article 12 de la LI, de sorte que la même notion s'applique partout (voir le [Guide de l'employeur – Retenues à la source et cotisations \(TP-1015.G\)](#)). En règle générale, le bureau à domicile d'un employé n'est pas considéré comme un établissement de l'employeur (voir 2022-0942731C6). Dans tous les cas, l'existence d'un établissement stable dans une province ne fait pas en sorte que l'employé soit automatiquement tenu de s'y présenter ou qu'il y soit rattaché.

⁴⁰ Table ronde sur la fiscalité provinciale, Congrès de l'APFF 2021, Q. 11.

⁴¹ Effet combiné des articles 50 et 52 de la LAP.

⁴² Voir 24-069292-001.

⁴³ Voir 10-010199-001, 18-041775-001 et Comité de liaison OCPA Québec et Revenu Québec, 29 mai 2024, Q. 9.

⁴⁴ Ce principe n'est soumis à aucune limitation temporelle précise. Dans le cas d'une employée en congé de maternité au moment de la restructuration qui serait transférée à son nouvel employeur lors de son retour, Revenu Québec est d'avis que la notion de succession d'employeurs devrait trouver application (voir 25-072768-001).

ANNEXE – Sommaire des articles de loi prévoyant les obligations de l'employeur

	Loi cadre	Référence aux obligations de l'employeur
Impôt fédéral	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (LIR)	<ul style="list-style-type: none"> Paragraphe 153(1)
Impôt du Québec	<i>Loi sur les impôts</i> (LI)	<ul style="list-style-type: none"> Article 1015
AE	<i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (LAE)	<ul style="list-style-type: none"> Articles 82 et 68 : Cotisation à retenir pour un emploi assurable et cotisation patronale correspondante Article 5 : Emplois assurables et exclusions
RRQ	<i>Loi sur le Régime de rentes du Québec</i> (LRRQ)	<p>Règles générales</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 2 : Tout travail exécuté au Québec est visé, sauf exclusions Article 7 : Travail réputé exécuté au Québec si le salarié se présente à un établissement au Québec ou, si non tenu de se présenter à un établissement, reçoit sa rémunération d'un établissement au Québec <p>Présomptions</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 37.1 à 37.3 : Présomptions à l'égard du salaire versé
RPC	<i>Loi sur le Régime de pensions du Canada</i> (LRPC)	<ul style="list-style-type: none"> Articles 6 et 7 : Tout emploi au Canada est un emploi ouvrant droit à pension, sauf exclusions Article 21 : Obligation de retenue et de paiement des cotisations de l'employé et de l'employeur pour un emploi ouvrant droit à pension
RQAP	<i>Loi sur l'assurance parentale</i> (LAP)	<p>Règles générales</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 43 « Employé » : Se présente à un établissement au Québec ou, si non tenu de se présenter à un établissement de l'employeur, reçoit sa rémunération d'un établissement au Québec Article 52 : Employeur tenu de payer les cotisations pour tout « employé » <p>Présomptions</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 43.1 : Personne réputée être un employé dans certaines circonstances Articles 48, 48.1 et 48.2 : Présomptions permettant de déterminer si une personne « se présente au travail à un établissement de l'employeur »
FSS	<i>Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec</i> (LRAMQ)	<p>Règles générales</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 34 : Employeur tenu de payer une cotisation pour tout « employé » qui se présente à un établissement au Québec ou, si non tenu de se présenter à un établissement de l'employeur, reçoit sa rémunération d'un établissement au Québec <p>Présomptions</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 33.2 : Présomption à l'égard du salaire versé Articles 34.0.0.1, 34.0.0.2, 34.0.0.3 et 34.0.2 : Présomptions permettant de déterminer si une personne « se présente au travail à un établissement de l'employeur » Article 34.0.1 : Personne réputée être un employé dans certaines circonstances
CNT	<i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT)	<p>Règles générales</p> <ul style="list-style-type: none"> Articles 39.0.1 et 39.0.2 : Sauf exception, cotisation requise à l'égard de la rémunération assujettie versée à un salarié travaillant au Québec <p>Présomptions</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 39.0.1, second alinéa : Présomptions permettant de déterminer si une personne « se présente au travail à un établissement de l'employeur »