



PARLONS FISCALITÉ ET SÉCURITÉ

Me Etienne Lacaille-Ranger, LL.M.Fisc., MBA
Me Pascal-Thibodeau, LL.M.FISC

Cette présentation est fournie uniquement à titre d'information générale. Elle ne constitue pas un avis juridique, ni une recommandation. Les lecteurs sont invités à demander des avis juridiques précis à l'égard de toute question en lien avec leur situation particulière. Par conséquent, aucune décision ne doit donc être prise sans qu'une analyse complète des faits propres à votre situation n'ait été réalisée.



EKITAS
avocats & fiscalistes inc.

LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ



- Modification de la loi : septembre 2022;
- Avec la réforme : poste spécifique avec un responsable défini;
- Par défaut: au dirigeant;
- Possibilité de déléguer à une autre personne (ex.: RH);
 - Doit être prévu expressément ; site web;
- Responsabilités :
 - Traiter les demandes dans les délais;
 - Être en mesure de répondre adéquatement en indiquant les recours disponibles en cas de refus;



INCIDENTS DE CONFIDENTIALITÉ : DE QUOI S'AGIT-IL ?

- Qu'est-ce qu'un « incident »?
 - Ex.: votre employé oublie son portable de travail dans un restaurant sur l'heure du lunch / un pirate informatique vous demande une rançon (rançongiciel);
 - Nouvelle exigence : mettre en place un registre des incidents (sérieux ou pas);
 - La CAI peut demander une copie en tout temps du registre;
 - Que doit contenir le registre ?
 - Les renseignements personnels visés par l'incident et les circonstances de l'incident (quand, comment);
 - Qui est visé;
 - La gravité du risque de préjudice et les mesures correctives mises en place.

INCIDENTS DE CONFIDENTIALITÉ : DE QUELLE FAÇON DOIT-ON LES GÉRER ?



- Si un incident de confidentialité arrive :
 1. Trouver des solutions pour éviter que ça ne se reproduise;
 2. Voir si ça pose un préjudice sérieux;
 3. En cas de préjudice sérieux :
 - Questions à se poser : qui, quand, quoi, comment ?
 - Recours à un consultant externe : soutien informatique, juristes, relations de presse;
 - Aviser la Cai et les personnes dont les renseignements sont visés par l'incident;

- En cas d'incidents pouvant causer un préjudice sérieux :
 - Communication à la CAI;
 - Communication à la personne dont les renseignements sont visés
 - Doit permettre à la personne de comprendre la portée et les conséquences de l'incident;



RÉPERCUSSIONS MONÉTAIRES

Civil	Pénal	Administratif
<p>DI : La réclamation se base sur l'évaluation du préjudice subi (perte de réputation, fraude). Impossible à quantifier.</p> <p>DIP : au moins 1 000 \$ si atteinte licite.</p> <p><u>Septembre 2023.</u></p>	<p>Quiconque recueille, détient, communique à un tiers ou utilise un renseignement personnel :</p> <p>Si personne physique : entre 5 000 \$ à 100 000 \$.</p> <p>Si entreprise : Entre 15 000 \$ à 25 000 000 \$ ou 4 % du chiffre d'affaires mondial de l'exercice financier précédent (le plus élevé des deux).</p>	<p>Si on contrevient à la <i>Loi</i> (ex.: on ne donne pas un avis à la CAI en cas d'incident) :</p> <p>Si personne physique : Max. 50 000 \$</p> <p>Si entreprise : Max. 10 000 000 \$ ou 2 % du chiffre d'affaires mondial de l'exercice financier précédent (le plus élevé des deux).</p> <p><u>Septembre 2023.</u></p>

APERÇU DES MODIFICATIONS : **EN VIGUEUR EN SEPTEMBRE 2023**



- Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée lors de transformation de système d'information
- Obligation d'information des personnes visées par la collecte de renseignements
- Nouvelles exigences quant au consentement de la personne à la collecte
- Introduction d'obligations relatives aux moyens technologiques et au traitement automatisé
- Nouvelles exigences quant au consentement de la personne à l'utilisation des renseignements personnels
- Nouvelles exigences quant au consentement de la personne à l'utilisation des renseignements personnels
- Droit d'exiger la cessation de diffusion de renseignements (28.1 Loi) « droit à l'oubli »
 - Même si consentement donné au préalable
- Introduction de la notion de sanctions administratives pécuniaires
- Augmentation des amendes en cas de contravention à la Loi
- Introduction de la notion de dommages punitifs en matière d'atteinte illicite et intentionnelle

MODE DE RÉMUNÉRATION: OBJECTIFS DE LA CONFÉRENCE



1. Établir certains des avantages et des inconvénients de la rémunération sous forme de salaire et la rémunération sous forme de dividende;
2. Explorer s'il est plus avantageux de se rémunérer sous forme de salaire ou de dividende;
3. Examiner certaines options afin d'optimiser l'utilisation des liquidités excédentaires des sociétés opérantes suite au versement de la rémunération des actionnaires;
 - Afin d'assurer une saine gestion des liquidités;
 - Afin de maximiser la valeur future du portefeuille par un choix optimale de la structure;



À QUI L'ON S'ADRESSE?

Aux conseillers financiers qui ont comme clients des individus qui:

1. Sont actionnaire-exploitant;
2. D'une société opérante;
3. Dont la principale, ou l'unique, source de revenu provient de la société en question;

ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER

1. Éléments qualitatifs;
2. Éléments quantitatifs;

ANALYSE QUALITATIVE

SALAIRE

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Une portion du salaire est insaisissable;	Cotisation aux régimes étatiques;
Accès à certains régimes étatiques (RRQ, RQAP, ...);	Moins de flexibilité;
Simplicité de la gestion des avantages imposables;	Complexité au niveau de la gestion des payes;
Diminution du risque de perception par les autorités fiscales (art. 160(1) LIR);	Inclusion dans le patrimoine familiale de la RRQ et de REER;
Accès à certains crédits d'impôts (Frais de garde);	
Accès à des regimes d'indemnisation étatique (SAAQ, CNESST, ...)	
Facilité à obtenir du crédit auprès des institutions financières;	
Droit à des cotisations REER;	
Accès aux regimes d'assurances collectives de la société;	
<i>*Déductibilité des salaires au sein de la société;</i>	



ANALYSE QUALITATIVE

DIVIDENDE

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Flexibilité;	Aucune retenue à la source, le fardeau fiscal doit donc être payé en fin d'année;
Simplicité;	Accès plus difficile à certains régimes d'indemnisation (SAAQ, CNESST, ...);
Pas de cotisation au DAS;	Ne donne pas accès à certains crédits d'impôts (Frais de garde);
	Risque de perception par les autorités fiscales s'il y a des cotisations impayées au niveau de la société (art. 160(1) LIR);
	Saisissable;
	Complexifie la gestion des avantages imposables;
	Obtention de crédit parfois plus complexe;
	* <i>N'est pas déductible au sein de la société;</i>

ANALYSE QUALITATIVE

CONCLUSION

1. Difficile, d'un point de vue uniquement qualitatif, d'établir un gagnant clair;
2. Selon les circonstances, l'actionnaire-exploitant pourrait voir des avantages à l'une ou l'autre des options;
3. Exemples d'éléments à considérer:
 - Situation familiale (conjoint, enfants, ...);
 - Forme de rémunération du conjoint;
 - Risque de poursuites personnelles;
 - Risque de poursuites civiles ou fiscales pour la société;
 - Présence, ou non, d'un système de payes au sein de la société;
 - ...
4. Par contre, il est facile de constater qu'il y a plus d'avantages que d'inconvénients au salaire et l'inverse est vrai pour les dividendes!

CAS CLAIRS FAVORISANT LE VERSEMENT D'UN: SALAIRE

1. Si l'actionnaire veut avoir accès à la RQAP;
2. Si la société n'a pas 5 500 heures rémunérés par année;
3. La société à droit au crédit de recherche scientifique et développement expérimental;

DIVIDENDE

1. La société détient des attributs fiscaux intéressant (IMRTD, CRTG, CDC);
2. Possibilité de fractionnement de revenus;

ANALYSE QUANTITATIVE

HYPOTHÈSES

1. Un actionnaire unique exploitant la société;
 - Pas de cotisation à AE ou à la CNESST;
2. Coût de vie annuel pour l'actionnaire est de 150 000 \$ net;
 - Le coût de vie correspond au besoin estimé de l'actionnaire pour payer l'ensemble de ses dépenses pour l'année;
 - Inclus les besoins pour couvrir les dépenses courantes et essentiels, mais aussi les dépenses discrétionnaires;
 - N'inclus pas les besoins d'épargne de l'actionnaire qui seront traités séparément;

ANALYSE QUANTITATIVE

TAUX D'IMPÔT UTILISÉES :

POUR LE PARTICULIER	TAUX	POUR LA SOCIÉTÉ	TAUX
Salaire	53,31%*	RRQ (63 100\$)	6,40%
RRQ (63 100\$)	6,40%	RQAP (91 000\$)	0,692%
RQAP (91 000\$)	0,494%	FSS**	1,65%
Dividendes déterminés	40,11%*	Taux d'imposition général	26,50%
Dividendes non déterminés	48,70%*	Taux d'imposition admissible à la DPE	12,20%
		Taux d'imposition moins de 5 500 heures	20,50%

*Par souci de simplicité, nous avons utiliser les taux marginaux applicable en 2023 et n'avons pas considéré de crédits d'impôts;

**Il s'agit du taux de cotisation applicable à une société qui n'œuvre pas dans le secteur primaire et manufacturier et dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ ou moins. Les taux de FSS augmentera pour les sociétés dont la masse salariale est plus importante que 1 000 000 \$ ce qui aura un impact négatif sur l'option salaire;

ANALYSE QUANTITATIVE SOCIÉTÉ ADMISSIBLE À LA DPE

PARTICULIER	SALAIRE	DIVIDENDES NON-DÉTERMINÉS
Encaisse	325 755,88 \$	294 346,98 \$
RRQ	(4 038,40 \$)	-
RQAP	(449,54 \$)	-
FSS	-	(1 000,00 \$)
Revenu net	321 267,94 \$	-
Impôt	(171 267,94 \$)	(143 346,98 \$)
Total	150 000,00 \$	150 000,00 \$
Société		
Bénéfice avant salaire	500 000,00 \$	500 000,00 \$
Salaire	(325 755,88 \$)	-
RRQ	(4 038,40 \$)	-
RQAP	(629,72 \$)	-
FSS	(5 374,97 \$)	-
Revenu imposable	164 201,03 \$	500 000,00 \$
Impôt	(20 032,53 \$)	(61 000,00 \$)
Dividende	-	(294 346,98 \$)
Liquidités disponibles	144 168,50 \$	144 653,02 \$
ÉCART		(484,82 \$)

ANALYSE QUANTITATIVE

SOCIÉTÉ À TAUX GÉNÉRAL*

* Il s'agit d'un scénario plus théorique, car en réalité peu de sociétés paye 26,5% d'impôt sur le premier dollar gagné (plus de 50 millions de capital versé)

PARTICULIER	SALAIRE	DIVIDENDE DÉTERMINÉ
Encaisse	325 755,88 \$	252 128,90 \$
RRQ	(4 038,40 \$)	-
RQAP	(449,54 \$)	-
FSS	-	(1 000,00 \$)
Revenu net	321 267,94 \$	-
Impôt	(171 267,94 \$)	(101 128,90 \$)
Total	150 000,00 \$	150 000,00 \$
Société		
Bénéfice avant salaire	500 000,00 \$	500 000,00 \$
Salaire	325 755,88 \$	-
RRQ	4 038,40 \$	-
RQAP	629,72 \$	-
FSS	5 374,97 \$	-
Revenu imposable	164 201,03 \$	500 000,00 \$
Impôt	43 513,27 \$	(132 500,00 \$)
Dividende	-	(252 128,90 \$)
Liquidités disponibles	120 687,76 \$	115 371,10 \$
ÉCART	5 316,66 \$	



ANALYSE QUANTITATIVE

SOCIÉTÉ MOINS DE 5 500 HEURES

PARTICULIER	SALAIRE	DIVIDENDE NON-DÉTERMINÉ (MOINS DE 5 500 HEURES)
Encaisse	325 755,88 \$	294 346,98 \$
RRQ	(4 038,40 \$)	-
RQAP	(449,54 \$)	-
FSS	-	(1 000,00 \$)
Revenu net	321 267,94 \$	-
Impôt	(171 267,94 \$)	(143 346,98 \$)
Total	150 000,00 \$	150 000,00 \$
Société		
Bénéfice avant salaire	500 000,00 \$	500 000,00 \$
Salaire	(325 755,88 \$)	-
RRQ	(4 038,40 \$)	-
RQAP	(629,72 \$)	-
FSS	(5 374,97 \$)	-
Revenu imposable	164 201,03 \$	500 000,00 \$
Impôt	(33 661,21 \$)	(102 500,00 \$)
Dividende	-	(294 346,98 \$)
Liquidités disponibles	130 539,82 \$	103 153,02 \$
Différence avec le salaire	27 386,80 \$	

ANALYSE QUANTITATIVE

CONCLUSION

1. Outre pour les sociétés admissibles à la DPE, le salaire l'emporte largement;
2. Pour les sociétés admissibles à la DPE, malgré que le dividende l'emporte, la marge est si petite qu'elle est facilement annulée par la perte de cotisation à la RRQ;
3. Donc, en général et sous réserve des facteurs qualitatifs, le salaire devrait être privilégié;
4. ATTENTION: DES MODIFICATIONS AUX TAUX D'IMPOSITION PERSONNELS OU CORPORATIFS MODIFIERONT NÉCESSAIREMENT LES RÉSULTATS.

LIQUIDITÉS EXCÉDENTAIRES

1. Il s'agit des liquidités disponibles à la société suite au versement de la rémunération nécessaire à l'actionnaire-exploitant pour maintenir son coût de vie;
2. Il s'agit de liquidités qui ne sont pas nécessaires dans l'exploitation de la société et qui peuvent être extrait de la société sans incidence sur les opérations;
3. Il s'agit d'actifs qui ont avantage à être extraits de la société:
 - Protection d'actifs;
 - Qualification à la DGC;
4. Pour l'actionnaire-exploitant, les liquidités excédentaires de la société sont une forme d'épargne;

LIQUIDITÉS EXCÉDENTAIRES

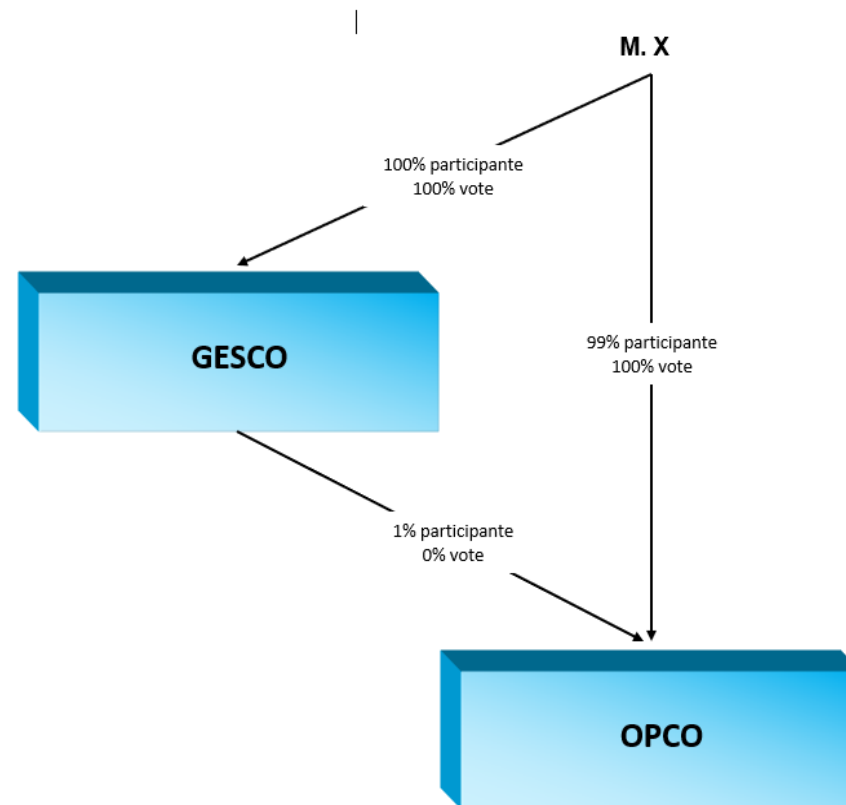
1. Options pour extraire les liquidités excédentaires:
 - Personnellement:
 - Sous forme de salaire ou de dividende;
 - Avantages:
 - Possibilité de réduire les incidences fiscales en cotisant dans les REER;
 - Permet de cotiser au CELI ou au CELIAPP;
 - Peu dispendieux et simple;
 - Inconvénients:
 - Sous réserve de l'espace REER, les revenus sont imposable immédiatement, donc moins de capital pour investir;
 - Les REER sont plus limité quant aux formes d'investissements possibles;

LIQUIDITÉS EXCÉDENTAIRES

1. Options pour extraire les liquidités excédentaires:
 - Corporativement:
 - Sous forme de dividende en faveur d'une société de gestion;
 - Avantages:
 - Déductibilité des dividendes intersociétés au sein de la société bénéficiaire du dividende (attention à l'impôt de la Partie IV);
 - Aucune limite quant aux sommes pouvant être transférées en faveur de la société de gestion;
 - Stratégie de protection d'actifs;
 - Flexibilité quant aux formes de placements (sociétés privées, assurance-vie, immeubles,...)
 - Inconvénients:
 - Plus dispendieux et complexe
 - Perte d'une portion de la DGC;

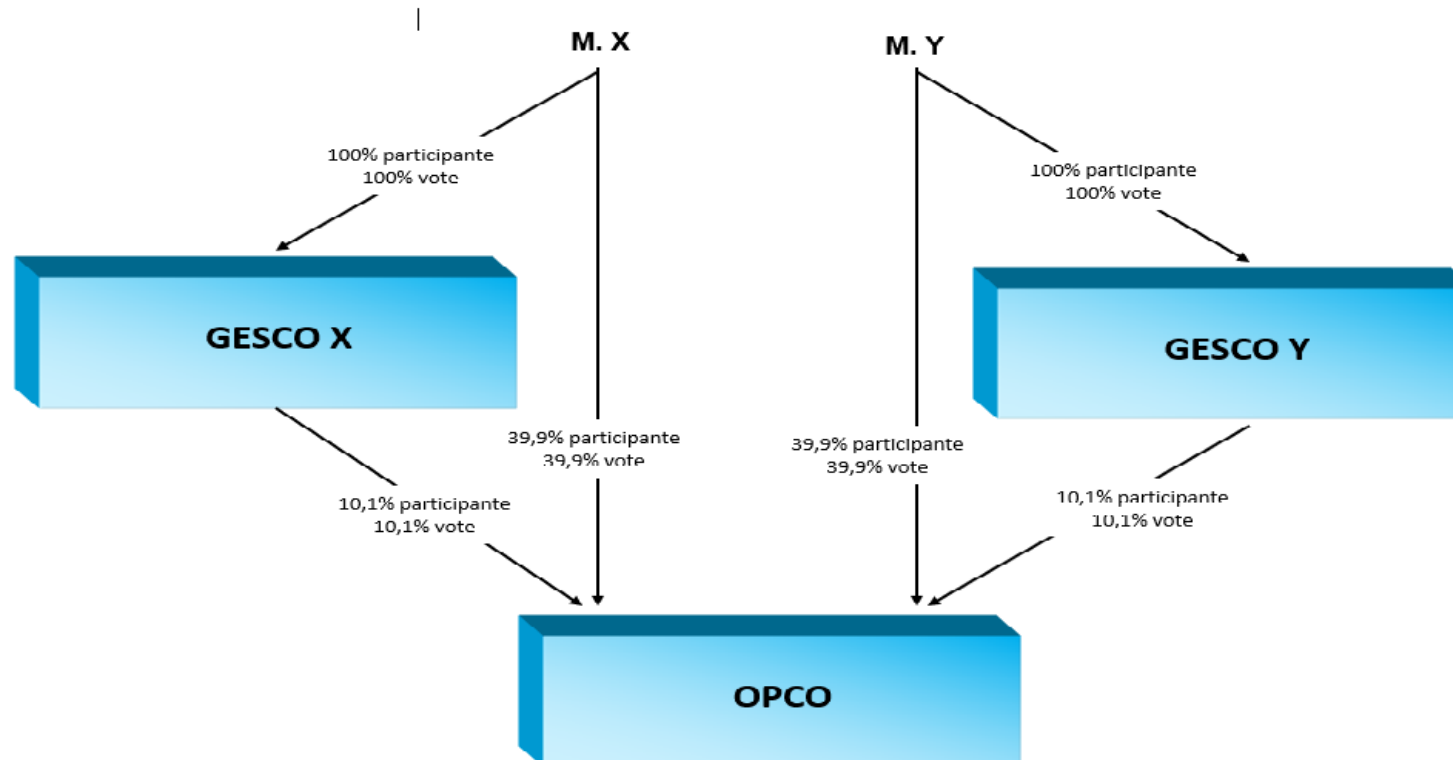
LIQUIDITÉS EXCÉDENTAIRES

1. Exemple de structure simple avec une société de gestion pour un actionnaire unique;



LIQUIDITÉS EXCÉDENTAIRES

1. Exemple de structure simple avec des sociétés de gestion pour deux actionnaires;



CONCLUSION

- De manière générale, le mode optimal de rémunération pour l'actionnaire-exploitant est:
 1. Extraire de la société, sous forme de salaire, les sommes nécessaires au maintien du coût de vie de l'actionnaire-exploitant;
 2. Extraire de la société, sous forme de salaire ou de dividende, les sommes nécessaires afin de combler l'espace REER (CELI, CELIAPP);
 3. Extraire de la société, sous forme de dividende, l'excédent en faveur d'une société de gestion;
- Une combinaison de salaire de dividende peut aussi parfois être avantageuse;
- Il ne s'agit pas de règles absolues, la solution idéale peut varier selon un grand nombre de facteurs;
- Une réflexion/analyse quant au mode de rémunération optimal est nécessaire annuellement!

MERCI ET BONNE JOURNÉE!



EKITAS
avocats & fiscalistes inc.

Me Etienne Lacaille-Ranger, LL.M.Fisc., MBA

Me Pascal Thibodeau, LL.M.Fisc.

2990 Av. Pierre-Péladeau, Laval, QC H7T
3B3

(450) 973-3883