

Taxes sur le télétravail États-Unis-Canada : Traité et règles de paie 2026

Publié le 9 mai 2026 47 min de lecture



Résumé analytique

À la suite de la pandémie de COVID-19 et de la montée en flèche du télétravail qui en a résulté, un nombre croissant d'employés vivent dans un pays tout en travaillant pour des employeurs basés dans l'autre. Ce phénomène a engendré des problèmes fiscaux complexes pour les particuliers et les entreprises de part et d'autre de la frontière canado-américaine. Ce rapport fournit une analyse exhaustive des règles fiscales pertinentes, en se concentrant sur la Convention fiscale entre le Canada et les États-Unis (la « Convention »), les exigences de conformité en matière de paie et les considérations uniques pour les employés au Québec. Il couvre les dispositions historiques et actuelles de la convention fiscale (notamment les articles XIV et XV sur les services personnels) et analyse leur application aux scénarios de télétravail. Le rapport détaille également les obligations de retenue à la source des employeurs dans les deux pays, discute de l'Accord de sécurité sociale entre le Canada et les États-Unis et explore les [règles particulières du Québec pour les non-résidents](#). Nous intégrons des études de cas, des directives officielles et des commentaires d'experts pour illustrer l'interaction entre les règles conventionnelles et les législations nationales. Enfin, nous évaluons les implications futures du télétravail transfrontalier durable et soulignons les domaines où les décideurs politiques et les entreprises pourraient devoir s'adapter. De nombreuses sources officielles et analyses d'experts sont citées tout au long du document pour étayer chaque point clé.

Introduction et contexte

Le télétravail transfrontalier entre les États-Unis et le Canada a connu une croissance rapide au cours de la dernière décennie, sous l'impulsion des technologies numériques et accéléré par la pandémie mondiale. Selon certaines sources, des juridictions comme l'État de Washington et la Colombie-Britannique sont devenues des chefs de file précoces du télétravail : « la pandémie de COVID-19, soutenue par les améliorations rapides des outils de communication numérique, a accéléré des changements profonds dans la manière dont le travail est effectué » et a même déclenché « l'essor de la migration virtuelle internationale de la main-d'œuvre ([télétravail transfrontalier](#), faisant de la mobilité de la main-d'œuvre un phénomène encore plus diversifié » (Source: [cedar.wvu.edu](#)). Les employés qui vivent d'un côté de la frontière et travaillent à distance pour une entreprise située de l'autre côté couvrent désormais un large éventail de secteurs, des professionnels de la haute technologie aux [créateurs indépendants](#). Cela soulève des questions fiscales urgentes : dans quel pays le revenu est-il imposable ? Quel système de sécurité sociale s'applique ? Comment les employeurs gèrent-ils les retenues à la source et les cotisations sociales ?

Avant 2020, ce type de télétravail transfrontalier était relativement limité, mais il est désormais courant. Par exemple, Andersen LLP note qu'« avant la pandémie, le télétravail était relativement limité. Aujourd'hui, il est courant que les employés travaillent à distance, et beaucoup le préfèrent » (Source: previous.ca.andersen.com). Dans ce nouvel environnement, les entreprises peuvent « exiger de leurs employés qu'ils travaillent à distance » sans restrictions géographiques (Source: previous.ca.andersen.com). Par conséquent, des employés américains peuvent se retrouver à travailler à distance au Canada, et vice versa. La frontière canado-américaine, déjà connue pour ses navetteurs quotidiens et son travail transfrontalier avant la pandémie, est désormais confrontée à un phénomène moins visible : des travailleurs qui exercent toutes leurs fonctions depuis leur domicile, mais pour le compte d'un employeur étranger.

Ce rapport examine les conséquences fiscales de ces arrangements. Il explore les parties pertinentes de la **Convention fiscale entre le Canada et les États-Unis de 1980** (telle que modifiée par les protocoles) et les lois fiscales nationales, en accordant une attention particulière aux articles XIV (Services personnels indépendants) et XV (Services personnels dépendants). Nous analysons la manière dont ces règles traitent les télétravailleurs. Nous approfondissons également les obligations de conformité des employeurs en vertu du droit américain et canadien, y compris les exigences de retenue et de déclaration, ainsi que les cotisations de sécurité sociale en vertu de l'Accord de sécurité sociale entre le Canada et les États-Unis. Les considérations particulières au Québec, telles que les déductions provinciales distinctes ([RRQ et RQAP](#) et les [exigences linguistiques](#), font l'objet d'une analyse spécifique.

Tout au long du rapport, nous citons des sources faisant autorité – traités, publications gouvernementales et commentaires d'experts – pour garantir que chaque affirmation est pleinement étayée. Nous incluons des exemples illustratifs (par exemple, un ingénieur américain à Toronto ou un entrepreneur canadien à Seattle) pour montrer comment les règles s'appliquent dans la pratique. Le contexte historique (la convention originale de 1980, les protocoles ultérieurs et le télétravail induit par la pandémie) et les enjeux futurs (la nécessité potentielle d'amendements au traité ou de changements législatifs) sont également abordés. En somme, ce rapport constitue une ressource complète sur la nouvelle frontière de la fiscalité du télétravail transfrontalier entre les États-Unis et le Canada.

Règles conventionnelles applicables aux revenus d'emploi

Aperçu de la Convention fiscale entre le Canada et les États-Unis

Les États-Unis et le Canada disposent d'une convention fiscale bilatérale solide, signée en 1980 et modifiée par plusieurs protocoles (le plus récent étant entré en vigueur en 2009) (Source: www.irs.gov). En vertu de la « clause de sauvegarde » (saving clause) du traité, chaque pays conserve son droit d'imposer ses propres citoyens et résidents, mais le traité offre aux *résidents* d'un pays un allègement contre la double imposition par l'autre. En général, les avantages du traité sont liés à la **résidence** : comme l'explique l'IRS, « les avantages de la convention fiscale sont généralement accordés sur la base de la résidence aux fins de l'impôt sur le revenu » (Source: www.irs.gov). Ainsi, pour la plupart des types de revenus, le pays de résidence peut revendiquer le droit principal d'imposition, tandis que le pays de la source accorde un allègement (généralement par un taux de retenue réduit ou une exonération). Le traité contient des articles spécifiques pour diverses catégories de revenus : bénéfices commerciaux, dividendes, redevances, pensions et, ce qui est important pour ce rapport, les articles XIV et XV concernant les *services personnels*.

L'un des objectifs clés du traité est d'éviter la double imposition. Par exemple, un **citoyen américain vivant au Canada** doit remplir le formulaire 1040 et déclarer ses revenus mondiaux en raison de la **clause de sauvegarde** du traité, qui préserve l'imposition américaine de ses citoyens (article XXIX(2) du traité). Cependant, le traité aide dans la pratique en autorisant des crédits d'impôt étrangers ou des exonérations limitées. Comme le note l'IRS, « si vous êtes un citoyen américain ou un titulaire de carte verte vivant au Canada, vous devez toujours remplir un formulaire 1040 et déclarer vos revenus mondiaux en raison de la "clause de sauvegarde"... qui permet aux États-Unis d'imposer leurs citoyens comme si le traité n'était pas entré en vigueur » (Source: www.irs.gov). Le seul allègement que les citoyens américains peuvent obtenir passe par les règles du *crédit d'impôt étranger spécial* prévues dans le traité, mais pour les revenus d'emploi, l'allègement typique se fait par le biais du crédit d'impôt étranger ou de l'exclusion, et non par l'attribution de la juridiction fiscale par le traité.

À l'inverse, un **résident canadien travaillant à distance aux États-Unis** est imposé sur ses revenus mondiaux par le Canada (puisque le Canada impose ses résidents sur leurs revenus mondiaux). Ces Canadiens peuvent ensuite obtenir un crédit pour tout impôt américain payé. En vertu du traité, aux fins de la convention, le Canada est considéré comme le pays imposant en premier pour ses résidents, à moins que le revenu ne relève d'un article qui confère des droits d'imposition exclusifs aux États-Unis. Dans la plupart des situations de services personnels dépendants et indépendants, le traité suit le modèle de l'OCDE en permettant à l'impôt d'être prélevé par le pays où le travail est exercé, sous réserve d'exceptions (telles que la règle des 183 jours).

Dans la pratique, ces articles du traité et leurs exceptions déterminent qui paie l'impôt sur les salaires à distance. Nous examinons ci-dessous les dispositions spécifiques du traité relatives aux services d'emploi et aux services indépendants.

Services personnels dépendants (Article XV)

L'article XV du traité régit les traitements, salaires et autres rémunérations similaires provenant d'un emploi. Il suit généralement le modèle de l'OCDE : les revenus provenant d'un emploi sont imposables par le pays de résidence (le pays d'origine du travailleur), sauf lorsque l'emploi est « exercé » (c'est-à-dire effectué) dans l'autre pays (Source: laws-lois.justice.gc.ca). L'article XV(1) stipule : « *les salaires, traitements et autres rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre... sont imposables dans cet autre État* » (Source: laws-lois.justice.gc.ca).

En termes pratiques, un résident américain travaillant entièrement au Canada (par exemple) ne paierait normalement que l'impôt américain sur son salaire, à moins qu'une partie du travail ne soit effectuée au Canada. De même, un résident canadien travaillant entièrement aux États-Unis ne paie que l'impôt canadien. L'imposition par l'autre pays ne survient que lorsque le travail y est effectué.

Cependant, l'article XV(2) prévoit des **exceptions** importantes : même si le travail est effectué dans l'autre pays, le revenu ne sera pas imposé là-bas si les *trois* conditions suivantes sont remplies (Source: laws-lois.justice.gc.ca) (Source: www.irs.gov) :

1. La rémunération totale ne dépasse pas 10 000 \$ (CAD) pour l'année.
2. L'employé est présent dans ce pays pendant ≤ 183 jours sur une période de 12 mois.
3. Le salaire n'est pas payé (ou supporté) par un employeur qui est un résident de ce pays, ni par un établissement stable dans ce pays.

Ces conditions ont été soigneusement reprises dans les directives de l'IRS : « **Le revenu [provenant de services personnels dépendants] est exonéré de l'impôt canadien s'il n'est pas supérieur à 10 000 \$ CAD pour l'année. S'il est supérieur à 10 000 \$, il n'est exonéré que si (1) le résident est présent au Canada ≤ 183 jours et (2) le revenu n'est pas payé par, ou pour le compte de, un résident canadien et n'est pas supporté par un établissement stable au Canada** » (Source: www.irs.gov). En bref, un travailleur américain passant moins de la moitié de l'année au Canada, gagnant moins de 10 000 \$ ou travaillant pour un employeur sans lien avec le Canada, échappe généralement à l'imposition canadienne en vertu du traité (Source: www.irs.gov) (Source: previous.ca.andersen.com).

Par exemple, la publication 597 de l'IRS illustre l'application : un ingénieur américain travaille en mission au Canada pendant 179 jours et est payé 16 500 \$ CAD. Bien que son séjour soit inférieur à 183 jours, ni le plafond de 10 000 \$ ni le test du lien avec l'employeur ne sont satisfaits. Ainsi, « *son revenu n'est pas exonéré de l'impôt sur le revenu canadien car il a été payé par un résident canadien et était supérieur à 10 000 \$* » (Source: www.irs.gov). Dans ce cas, le salaire est entièrement imposable par le Canada (sous réserve de crédits d'impôt étrangers aux États-Unis) car le paiement de l'entreprise canadienne a dépassé l'exonération prévue par le traité.

À l'inverse, si l'un des critères d'exception est rempli, le Canada doit renoncer à l'impôt sur le revenu d'emploi. Par exemple, un avocat américain travaillant pour un cabinet américain, présent au Canada pendant seulement 120 jours et gagnant 9 000 \$ CAD, ne paierait aucun impôt canadien sur ces revenus (Source: www.irs.gov). L'exemple de l'IRS ci-dessus souligne la limite : si l'ingénieur avait gagné 9 500 \$ CAD au lieu de 16 500 \$, le Canada n'aurait pas pu imposer ce revenu du tout en vertu du traité car il tombait sous le seuil de 10 000 \$.

Le paragraphe 3 de l'article XV clarifie un autre cas particulier pour les employés mobiles : les salaires provenant d'un emploi « **exercé habituellement à bord d'un navire, d'un aéronef, d'un véhicule à moteur ou d'un train** » ne sont imposables que dans l'État où réside l'exploitant (Source: laws-lois.justice.gc.ca). En d'autres termes, les déplacements transfrontaliers dans un véhicule de l'entreprise déclenchent rarement l'impôt dans les deux pays, tant que l'employeur réside dans l'un d'eux.

Point clé : En vertu du traité, la plupart des télétravails courants sont imposables par le pays de résidence de l'employé, sauf si les exceptions ci-dessus s'appliquent. Les règles des 10 000 \$, des 183 jours et de l'établissement stable sont au cœur du dispositif. Les employeurs et les travailleurs doivent suivre attentivement les jours de présence et la résidence du payeur pour déterminer l'admissibilité fiscale (Source: laws-lois.justice.gc.ca) (Source: www.irs.gov). Le non-respect des exceptions signifie une *double responsabilité* : le Canada peut imposer les salaires, et les États-Unis imposent toujours leur citoyen (bien que les crédits d'impôt américains puissent compenser cela). Si les exceptions sont remplies, le revenu n'est effectivement imposé que dans le pays de résidence (bien que la clause de sauvegarde américaine puisse toujours imposer une déclaration aux États-Unis, le traité peut empêcher la *double* imposition au Canada).

Services personnels indépendants (Article XIV) et bénéfices commerciaux

L'**article XIV** du traité, concernant les *services personnels indépendants* (revenus de travail autonome), traite essentiellement ces revenus comme des bénéfices commerciaux. Il prévoit que les revenus provenant de services professionnels gagnés par un résident d'un pays ne sont imposables que par ce pays, à moins que l'individu ne dispose d'une « base fixe » dans l'autre pays. Dans le traité, l'article XIV stipulait à l'origine : « *Les revenus qu'une personne physique... tire de l'exercice d'une profession indépendante... ne sont imposables que dans cet État [de résidence]. Ces revenus sont également imposables dans l'autre État si la personne physique dispose de façon habituelle d'une base fixe dans cet autre État* » (Source: laws-lois.justice.gc.ca). (Note : les modifications ultérieures du protocole ont supprimé l'article sur les « services personnels indépendants » et l'ont intégré aux règles sur les bénéfices commerciaux, mais l'effet reste le même.)

En termes simples, une personne travaillant à son compte (consultant, entrepreneur, pigiste) résidant dans un pays paiera l'impôt dans ce pays sur ses revenus de services, même si elle effectue une partie du travail de l'autre côté de la frontière. Cependant, si elle maintient un bureau ou une base fixe dans l'autre pays, alors le revenu attribuable à cette base fixe peut être imposé par ce pays en tant que bénéfices commerciaux (Source: laws-lois.justice.gc.ca). L'IRS note de même que les revenus de services indépendants « sont imposés au Canada s'ils sont attribuables à un établissement stable au Canada. Ce revenu est traité comme des bénéfices commerciaux... » (Source: www.irs.gov). Sans base fixe ou établissement stable, les Canadiens n'imposent généralement pas les revenus de travail autonome américains, et les Américains n'imposent pas le travail indépendant basé au Canada, en vertu du traité.

Cette règle est parallèle à la logique de l'article XV : **imposition par la résidence plus une exception**. Par exemple, une graphiste canadienne vivant à Toronto et effectuant des travaux de projet à distance occasionnels pour des clients américains (depuis son domicile à Toronto) ne devrait pas d'impôt américain sur ce revenu de travail autonome, car elle n'a pas de base fixe aux États-Unis. À l'inverse, si elle louait un studio à New York, seule la partie de son revenu attribuable à ce studio pourrait être imposée par les États-Unis. Dans la pratique, peu de télétravailleurs établissent des bureaux permanents de l'autre côté de la frontière, de sorte que la plupart des entrepreneurs indépendants continuent d'être imposés uniquement dans leur pays de résidence (Source: laws-lois.justice.gc.ca) (Source: www.irs.gov).

Établissement stable et bénéfices commerciaux (Article VII)

Bien que nous nous concentrons sur les services personnels, il ne faut pas négliger les dispositions plus larges du traité sur les **bénéfices commerciaux** (Article VII) et l'**établissement stable (ES)**, car le télétravail peut également créer une présence imposable pour l'employeur. L'article VII accorde à chaque pays le droit d'imposer les bénéfices commerciaux d'un résident de l'autre pays uniquement si ces bénéfices sont attribuables à un ES dans le premier pays. En effet, si un employeur (ou l'entreprise d'un entrepreneur) a un ES à l'étranger, alors ce pays peut imposer la partie des bénéfices provenant de cet ES. À l'inverse, sans ES, le pays de la source ne peut généralement pas imposer les bénéfices commerciaux de l'autre pays.

Le traité définit un ES comme incluant, entre autres critères, le fait d'avoir un lieu d'affaires fixe (même un bureau à domicile) ou de respecter certains seuils de durée de service. Andersen LLP explique qu'un ES « survient lorsqu'il existe un lieu d'affaires fixe, qui peut inclure un bureau à domicile, ou lorsque des contrats sont régulièrement conclus au Canada par des employés qui y sont présents » (Source: previous.ca.andersen.com). Le traité contient également une règle d'« ES de services » : si les employés d'une entreprise de services sont présents dans l'autre pays pendant plus de 182 jours sur une période de 12 mois, leur présence constitue en soi un ES (Source: previous.ca.andersen.com). En raison de ces règles, une entreprise américaine ayant des télétravailleurs au Canada pendant de longues périodes peut créer par inadvertance un ES canadien.

En l'absence d'ES, les activités transfrontalières d'un employeur étranger déclenchent tout de même des déclarations. Notamment, Johnston (via Andersen) souligne que **même sans ES, les employeurs américains travaillant au Canada doivent produire une déclaration de revenus des sociétés canadienne (formulaire T2)** ; ils n'ont simplement aucun impôt à payer sur les bénéfices commerciaux en l'absence d'ES (Source: previous.ca.andersen.com). Les entreprises utilisent l'annexe 91 du formulaire T2 pour réclamer les exonérations prévues par le traité dans les situations sans ES. Ainsi, le télétravail peut créer des obligations de déclaration fiscale des sociétés partout où les travailleurs sont situés, bien que l'impôt réel dépende du statut d'ES.

Accord de sécurité sociale (Totalisation)

Au-delà de l'impôt sur le revenu, les travailleurs transfrontaliers doivent naviguer dans les systèmes de sécurité sociale. Les États-Unis et le Canada disposent d'un **accord de totalisation** (accord de sécurité sociale) qui évite les doubles cotisations et permet aux travailleurs d'accumuler des crédits en vue de prestations. En vertu de cet accord, un travailleur ne cotise qu'au système d'un seul pays (généralement celui où le travail est effectué) et peut obtenir un certificat de couverture à cet effet. Par exemple, un citoyen américain travaillant temporairement au Canada cotiserait normalement à

la sécurité sociale américaine plutôt qu'au RPC, et un citoyen canadien aux États-Unis ne cotiserait qu'au RPC (sous réserve d'obtenir le certificat approprié). Il est à noter que le Québec a une **entente** avec les États-Unis distincte de l'accord fédéral. Ces règles garantissent que les travailleurs ne sont pas pénalisés par le paiement simultané de cotisations sociales canadiennes et américaines.

Par souci de brièveté, nous ne détaillerons pas ici l'intégralité du texte de l'accord de totalisation, mais il suffit de dire qu'il complète la convention fiscale en supprimant le chevauchement des taxes sociales. Les sources gouvernementales (Social Security Administration) expliquent l'accord en détail (le texte comporte des centaines de lignes (Source: www.ssa.gov). Les employeurs doivent s'assurer de respecter cette règle : par exemple, si une entreprise américaine détache temporairement un employé américain au Canada, elle doit obtenir le certificat approprié afin que seule la FICA américaine (ou seulement le RPC) soit payée. L'Agence du revenu du Canada note également qu'en vertu de l'accord, un employeur étranger (non canadien) effectuant une certification admissible peut éviter de retenir le RPC pour les employés étrangers détachés au Canada (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.revenuquebec.ca) (auquel cas les règles de la sécurité sociale américaine s'appliquent à la place).

En somme, l'accord de totalisation signifie que le télétravail n'oblige pas les travailleurs et les employeurs à cotiser aux *deux* systèmes à la fois, mais il faut veiller à déclarer la couverture.

Traitement fiscal national

Outre la convention, les lois fiscales de chaque pays déterminent quand les impôts sont dus. Nous passons brièvement en revue les positions nationales en vigueur.

Imposition américaine des revenus d'emploi étrangers

Les États-Unis imposent leurs citoyens et résidents sur leur **revenu mondial**, quel que soit l'endroit où il est gagné. Un citoyen américain vivant au Canada ou un titulaire de carte verte à l'étranger doit toujours remplir le formulaire 1040 et inclure les salaires étrangers (Source: www.irs.gov). Cependant, ces contribuables peuvent être en mesure d'exclure jusqu'à environ 120 000 \$ de revenus gagnés à l'étranger (Federal Foreign Earned Income Exclusion) ou de réclamer des crédits pour impôt étranger pour l'impôt canadien payé. La publication 519 de l'IRS (U.S. Tax Guide for Aliens) et le formulaire 2555 fournissent également des conseils sur les revenus gagnés à l'étranger.

Si le travailleur est un **étranger non-résident** (ni citoyen ni titulaire de carte verte), les règles dépendent de la source américaine ou canadienne : les salaires pour un travail effectué **aux États-Unis** sont de source américaine et généralement soumis à l'impôt américain pour le non-résident, sauf exonération par convention (Source: www.irs.gov). À l'inverse, les salaires pour des services rendus **entièrement au Canada** par un non-résident ne sont pas de source américaine et ne sont pas imposés par les États-Unis. Dans les deux cas, l'impôt américain peut toujours s'appliquer, par exemple via une retenue à la source sur les salaires de source américaine (formulaire 1042-S, etc.). Mais généralement, un résident canadien travaillant uniquement au Canada (même pour un employeur américain) ne devrait l'impôt américain qu'en raison de sa résidence, et non de la source ; s'il n'est pas résident américain, il ne produirait aucune déclaration américaine (sauf peut-être pour déclarer des investissements ou des distributions aux États-Unis).

Le point critique : *la position du droit interne américain est d'imposer les citoyens/résidents sur le revenu mondial, et d'imposer les non-résidents uniquement sur les éléments de source américaine*. La convention et les crédits évitent la double imposition. Par exemple, la publication 597 de l'IRS souligne qu'un citoyen américain au Canada doit toujours produire des déclarations américaines et ne peut atténuer la double imposition que par la convention ou le crédit pour impôt étranger (Source: www.irs.gov). L'IRS rappelle également aux contribuables que « si vous êtes un citoyen américain ou un titulaire de carte verte vivant au Canada, vous devez toujours produire une déclaration » en raison de la clause de sauvegarde (Source: www.irs.gov).

Imposition canadienne des revenus d'emploi étrangers

Le système national canadien impose les résidents sur leur revenu mondial et les non-résidents uniquement sur les revenus de source canadienne. Selon la loi fiscale canadienne, « le revenu d'emploi est considéré comme provenant de l'endroit où les services sont rendus » (pour les services personnels) (Source: www.taxtips.ca). Ainsi, un résident canadien travaillant pour un employeur canadien ou étranger est imposé sur ce revenu d'emploi par le Canada, avec un crédit pour tout impôt étranger payé. À l'inverse, un non-résident est imposé par le Canada *uniquement* sur les revenus « gagnés » au Canada – généralement les salaires pour des services rendus physiquement au Canada (Source: www.taxtips.ca).

Ainsi, en vertu du droit canadien (outre la convention), un citoyen américain qui déménage au Canada et travaille depuis un bureau à domicile aurait un revenu d'emploi provenant du Canada et devrait l'impôt canadien. Si, au contraire, un Canadien travaillait temporairement aux États-Unis, le Canada imposerait toujours ce revenu en vertu de la résidence, bien qu'il puisse obtenir un crédit pour l'impôt américain. La convention peut supplanter ou compléter ces règles nationales via les exceptions de l'article XV.

Retenues à la source de l'employeur et conformité de la paie

Indépendamment des droits d'imposition, les **employeurs** doivent se conformer aux règles de retenue et de versement dans le pays où le travailleur exerce ses services. Ces obligations de conformité peuvent être importantes et sont souvent négligées dans les configurations de télétravail.

Obligations de l'employeur canadien

Un **employeur résidant au Canada** ayant un travailleur basé aux États-Unis en télétravail le traite généralement comme un employé régulier pour les retenues canadiennes : l'employeur doit déduire l'**impôt sur le revenu canadien**, le **Régime de pensions du Canada (RPC)** ou le **Régime de rentes du Québec (RRQ)**, et éventuellement l'**assurance-emploi (AE)** sur le salaire du travailleur, tout comme pour n'importe quel employé canadien (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.revenuquebec.ca). À l'inverse, si un employeur canadien a un travailleur physiquement aux États-Unis, l'employeur ne retient généralement pas d'impôt canadien sur cette partie du salaire car les services n'ont pas été rendus au Canada. Dans ce cas, le travailleur peut être considéré comme un « employé non-résident » et une exonération en vertu de l'article XV pourrait s'appliquer.

Il est important de noter que les **employeurs étrangers au Canada** (par exemple, une entreprise américaine avec des employés canadiens) doivent également retenir les impôts canadiens, sauf si une exonération s'applique. La Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et les règles de l'ARC stipulent que tout employeur non-résident sans établissement physique au Canada qui a des employés travaillant *au Canada* est responsable de la retenue d'impôt sur le revenu et du versement du RPC/AE, à moins que des exonérations spéciales ne s'appliquent (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.taxtips.ca). Par défaut, un employeur américain avec du personnel canadien devrait obtenir un compte de paie canadien, déduire l'impôt à la source, les cotisations au RPC/RRQ et à l'AE, et produire des feuillets T4 canadiens. Il existe une option en vertu des règlements 102/105 de l'ARC pour un **employeur non-résident certifié** : si l'employeur américain en fait la demande (en utilisant le formulaire RC473) et est admissible, il peut être libéré de la retenue pour les employés américains temporairement au Canada. L'ARC note toutefois qu'en *l'absence d'une telle certification ou d'une renonciation de l'employé*, « tout employeur, y compris un employeur non-résident, est tenu de retenir des montants au titre de l'obligation fiscale d'un employé au Canada, même si l'employé est susceptible d'être exonéré d'impôt au Canada en raison d'une convention fiscale » (Source: www.canada.ca).

Règles de retenue canadiennes et renonciations

En vertu de règlements renégociés (en vigueur depuis 2016), les employeurs étrangers admissibles peuvent demander à être un **employeur non-résident certifié**. Un employeur admissible (par exemple, une entreprise américaine avec des employés américains venant au Canada) doit résider dans un pays signataire d'une convention et doit recueillir des documents prouvant que chaque employé couvert a droit à l'allègement conventionnel et remplit les conditions (nombre limité de jours au Canada) (Source: www.canada.ca) (Source: www.canada.ca). S'il est certifié, l'employeur n'a pas besoin de retenir l'impôt sur le revenu pour les employés admissibles travaillant au Canada. Sinon, chaque employé non-résident pourrait demander individuellement une **renonciation en vertu du règlement 102** (formulaire R102-R) pour décentraliser son exonération conventionnelle. La certification rationalise cette renonciation pour l'employeur et l'employé (Source: www.canada.ca) (Source: www.canada.ca).

Sans allègement, les employeurs étrangers restent responsables. Comme le résume TaxTips : « Les employeurs résidant dans un autre pays et sans établissement au Canada qui ont des employés au Canada (résidents ou non) sont responsables de percevoir *les impôts sur le revenu, l'AE (sous réserve d'allègement) et le RPC (à moins qu'ils ne choisissent de ne pas le faire)* » (Source: www.taxtips.ca). Ce n'est qu'en vertu des exceptions conventionnelles (par exemple, la diaspora travaillant temporairement) que l'impôt sur le revenu peut être différé. En somme, une entreprise américaine ayant des télétravailleurs canadiens doit soit s'enregistrer comme fournisseur de paie canadien, soit risquer un avis de l'ARC.

Règles de paie spécifiques au Québec

Le Québec possède sa propre agence fiscale (Revenu Québec) et des déductions uniques. Les règles de Revenu Québec font écho à celles du Canada, mais avec des cotisations spécifiques au Québec. Un point clé est que **même les non-résidents travaillant au Québec nécessitent des retenues à la source**. Revenu Québec déclare : « *En règle générale, vous devez effectuer des retenues à la source et payer des cotisations d'employeur sur le salaire ou les traitements versés à un employé qui ne réside pas au Québec* » (Source: www.revenuquebec.ca). Ainsi, un employeur américain ayant un employé travaillant depuis Montréal doit retenir l'impôt provincial québécois (ainsi que l'impôt fédéral), sauf si une exonération spécifique s'applique.

Pendant, le Québec offre un certain allègement de type conventionnel : un employeur « n'est pas tenu de retenir l'impôt sur le revenu » sur les salaires versés à un employé étranger qui possède une autorisation en vertu d'une convention fiscale ou d'un accord du Québec (Source: www.revenuquebec.ca). En pratique, un employeur américain pourrait organiser une renonciation à l'impôt québécois s'il est admissible, mais

généralement, l'employeur retiendra l'impôt québécois (via les inscriptions au formulaire RP-1016.V) et le versera à Revenu Québec. Cela ajoute de la complexité par rapport aux 10 provinces qui suivent les règles fédérales.

Pour les cotisations sociales, le Québec a le **Régime de rentes du Québec (RRQ)**, le **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** et une **contribution santé**. Revenu Québec précise : si un employé étranger est « détaché temporairement au Québec » et provient d'un pays ayant un accord de sécurité sociale, son revenu n'est généralement pas assujéti au RRQ ou aux cotisations au fonds de santé (Source: www.revenuquebec.ca) (cela reflète les règles fédérales de totalisation). Mais le **RQAP** (régime parental) est traité différemment. Un employé qui est non-résident ne doit généralement pas de primes au RQAP, mais l'employeur doit tout de même retenir et payer le RQAP sur son salaire (Source: www.revenuquebec.ca). En termes simples, l'entreprise américaine doit payer le RQAP pour tout employé travaillant au Québec, même si l'employé n'est pas personnellement assujéti au RQAP.

De plus, les lois linguistiques du Québec exigent que tout contrat de travail ou document RH soit en français. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une question fiscale en soi, les employeurs embauchant des télétravailleurs au Québec doivent fournir des avis en français, ce qui ajoute une charge administrative. Enfin, l'impôt des particuliers : une personne travaillant au Québec doit généralement produire une déclaration fédérale (T1) et une déclaration provinciale (TP1), même si elle est non-résidente (avec des formulaires spéciaux). Les taux d'imposition régionaux et les crédits diffèrent des autres provinces, donc les tables de retenue (comme les feuillets RL-1) et l'impôt final dû seront différents pour le Québec. Ainsi, la paperasse et les paiements vont à la fois à l'ARC et à Revenu Québec.

Obligations de l'employeur américain

Du point de vue américain, les obligations sont généralement plus simples lorsque le travailleur est un citoyen ou un résident américain. Si une entreprise canadienne (ou tout employeur étranger) paie un citoyen américain pour des services rendus aux États-Unis, le droit fiscal américain s'attend à ce que cette rémunération soit traitée comme un salaire régulier. En principe, l'entreprise étrangère devrait le déclarer sur un **formulaire W-2** américain et retenir l'impôt sur le revenu américain et la sécurité sociale/Medicare sur le salaire de cet employé. En pratique, les entreprises étrangères manquent souvent de présence légale et de système de paie aux États-Unis, de sorte que les télétravailleurs américains se retrouvent souvent payés en brut par l'employeur étranger et doivent ensuite payer des impôts estimés ou remplir le formulaire 1040-ES eux-mêmes au cours de l'année. L'IRS n'a pas d'exigence de retenue spéciale pour les employeurs étrangers en l'absence d'agent aux États-Unis. Cependant, certaines lois américaines (IRC § 31) peuvent traiter les salaires de source américaine comme s'ils faisaient l'objet d'une retenue même si ce n'est pas le cas, imposant des pénalités en cas de manquement.

Si le travailleur américain est payé par une entité étrangère et que les services sont rendus dans le pays étranger, les salaires sont des revenus de source étrangère, qui échappent généralement à la retenue américaine. L'obligation du travailleur est toujours de le déclarer sur son formulaire 1040. Aucun formulaire 1099 ou W-2 ne peut être produit par le payeur étranger. L'individu peut plutôt joindre le formulaire 8233 (pour les entrepreneurs indépendants) ou certifier autrement son revenu.

Si l'employé n'est pas citoyen américain ou titulaire de carte verte (par exemple, un résident canadien travaillant pour une entreprise américaine depuis le Canada), la retenue d'impôt américaine n'est généralement pas requise sur ce revenu car il n'est pas de source américaine. (L'entreprise américaine émettrait généralement un formulaire 8233 ou 1042-S uniquement si une exonération de retenue américaine s'appliquait, mais sinon aucune retenue américaine n'est effectuée). En bref, les règles de retenue américaines concernent principalement les revenus de source américaine versés aux non-résidents, ce qui s'applique rarement si le travail est effectué en dehors des États-Unis.

Point sur les obligations (Tableau récapitulatif)

SCÉNARIO	IMPOSABLE PAR LE CANADA	IMPOSABLE PAR LES É.-U.	SEUILS D'EMPLOI	RETENUE CANADIENNE DE L'EMPLOYEUR REQUISE ?	RETENUE AMÉRICAINNE DE L'EMPLOYEUR REQUISE ?
Résident américain travaillant au Canada pour un employeur américain (≤183j, <10k \$)	Non (règle de résidence)	Oui (mondial)	N/A	Non (exonération conventionnelle)	Verser la paie américaine normale si résident américain
Résident américain au Canada >183j ou >10k \$ (pas d'EP au Canada)	Oui (règle de source)	Oui (mondial)	Seuil de 183 jours ou 10k \$ (Source: laws.justice.gc.ca) (Source: www.irs.gov)	Oui (retenue sur le salaire de source canadienne)	Verser la paie américaine normale
Résident canadien aux É.-U. pour un employeur américain	Oui (règle de résidence)	Oui (source et mondial)	N/A	Généralement non (salaires provenant de l'extérieur du Canada)	Retenir comme salaire américain si l'entreprise a une paie américaine
Résident canadien aux É.-U. pour un employeur canadien (portions hors Canada)	Oui (mondial)	Non (non-résident)	N/A	Oui (l'employeur canadien doit déduire les impôts canadiens sur la portion de source canadienne)	Non
Tout employé	—	—	—	RPC/RRQ et AE/RQAP selon le cas (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.revenuquebec.ca)	Sécurité sociale (FICA) par défaut si travail aux É.-U., ou certificat si au Canada.

Tableau : Matrice illustrative des obligations. Les règles de convention et de résidence interagissent avec les obligations nationales. Voir le texte pour plus de détails.

Conformité de la paie et exemples de cas**Employé américain au Canada (employeur américain)**

Considérez une entreprise américaine dont l'ingénieur logiciel (citoyen américain) déménage à Toronto pour travailler à distance. **Imposition** : Le revenu est de source américaine (en vertu du lieu d'emploi) et également imposé au Canada, car l'employé y a exercé ses fonctions. Les exceptions prévues par la convention fiscale pourraient s'appliquer s'il séjourne au Canada moins de 183 jours et que son revenu est inférieur à 10 000 \$ (Source: www.irs.gov), mais supposons qu'il dépasse ces seuils. Le Canada peut imposer les salaires, et les États-Unis imposent toujours le revenu

mondial (avec un crédit pour impôt étranger). **Retenues à la source canadiennes** : En l'absence d'allègement, l'employeur américain doit s'inscrire auprès de l'ARC et retenir l'impôt sur le revenu canadien, le RPC/RRQ et l'AE/PPAP sur ces salaires (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.revenuquebec.ca). Si l'employeur obtient une certification de non-résident de l'ARC, il peut être dispensé de retenues si l'employé est considéré comme un « employé non-résident admissible » (résident d'un pays signataire de la convention, moins de 45 jours de travail ou moins de 90 jours de présence) (Source: www.canada.ca). **Obligations américaines** : Si l'entreprise américaine gère une paie aux États-Unis, elle continuerait de traiter la sécurité sociale et l'assurance-maladie (Medicare) habituelles (à moins que l'ingénieur ne possède un certificat autorisant un report en vertu de l'accord de totalisation).

Étude de cas : Andersen LLP détaille un scénario similaire : une infirmière américaine travaillant à distance au Canada « expose ses employeurs à l'impôt sur le revenu canadien... et aux charges sociales » (Source: previous.ca.andersen.com). Il explique que même sans établissement stable (ES), l'employeur doit produire une déclaration de revenus des sociétés canadienne (T2) et doit généralement s'inscrire et verser les retenues à la source canadiennes (Source: previous.ca.andersen.com) (Source: previous.ca.andersen.com). La conformité peut donc être lourde.

Employé canadien aux États-Unis (Employeur canadien)

Considérons maintenant une entreprise canadienne qui permet à un spécialiste du marketing de Vancouver de travailler depuis Seattle. **Imposition** : Le travail est effectué aux États-Unis, donc le Canada n'impose pas ce revenu en vertu de l'article XV(1) car l'emploi est « exercé en dehors du Canada ». Les États-Unis imposeront ce revenu comme étant de source américaine, mais comme le travailleur est probablement un résident canadien, les États-Unis ne peuvent pas l'imposer *sauf* si certaines conditions sont remplies (comme être citoyen ou résident américain). En fait, en vertu de l'article XV, le droit d'imposition du Canada cesse lorsque le travail est effectué aux États-Unis (Source: laws-lois.justice.gc.ca). Un point technique : si le spécialiste du marketing conserve des liens de résidence au Canada, le Canada le traitera comme résident et imposera son revenu mondial, y compris ce salaire de Seattle, mais accordera un crédit pour l'impôt américain payé. Les règles de « départage » (tie-breaker) de la convention résoudraient la double résidence si nécessaire (Source: previous.ca.andersen.com) (Source: www.irs.gov).

Obligations de l'employeur canadien : Généralement aucune, puisque les services de l'employé ne sont pas rémunérés au Canada. L'employeur doit tenir compte du fait qu'aucune cotisation RPC/AE/RRQ ne s'applique à cette portion de salaire puisqu'il ne s'agit pas d'un « emploi au Canada ». L'employé, cependant, pourrait avoir besoin d'un numéro d'identification fiscale individuel (ITIN) américain et devrait payer des impôts fédéraux/étatiques américains sur ce revenu (l'entreprise canadienne n'a aucune obligation de retenue nationale car elle n'a pas de présence aux États-Unis).

Cet arrangement illustre le scénario *inverse* : l'entreprise canadienne peut incidemment exposer son travailleur aux impôts américains, mais les obligations de paie canadiennes de l'employeur sont minimes, mis à part une éventuelle conformité provinciale si un revenu canadien subsiste.

Points à observer

- En pratique, les employeurs américains ayant des travailleurs canadiens font face à des défis de conformité plus directs que l'inverse. Andersen rapporte qu'une entreprise américaine « **n'aura pas d'obligation fiscale canadienne [en l'absence d'ES], mais doit inclure l'annexe 91 de l'ARC... avec le formulaire T2 de l'ARC** » (Source: previous.ca.andersen.com). Pendant ce temps, les autorités fiscales américaines n'exigent actuellement pas que les entreprises canadiennes effectuent des retenues sur les paiements aux citoyens américains pour des salaires de source étrangère, bien que les citoyens américains eux-mêmes doivent payer des impôts estimés.
- Une entreprise américaine ayant des employés canadiens peut demander des dispenses via le formulaire R102-R de l'ARC pour éviter les retenues canadiennes (Source: www.canada.ca). Mais en l'absence de cela, l'entreprise devrait fonctionner comme n'importe quel employeur canadien. Comme le note TaxTips, « les employeurs étrangers au Canada... sont responsables de la perception des impôts sur le revenu, de l'AE et du RPC » à moins que les allègements conventionnels ne s'appliquent (Source: www.taxtips.ca).
- Spécificités du Québec : Si le travailleur canadien se trouvait à Montréal pour le compte de l'entreprise américaine, l'employeur américain devrait s'inscrire auprès de Revenu Québec et retenir l'impôt provincial québécois, le RRQ et le RPAP. Dans ce cas, un employeur américain doit retenir l'impôt *canadien* aux deux niveaux et le verser à Revenu Québec, même si l'employé est temporaire. Par exemple, Revenu Québec exige que les salaires des travailleurs non-résidents au Québec soient généralement soumis à la retenue du RPAP par l'employeur (Source: www.revenuquebec.ca). C'est une nuance facile à manquer mais cruciale : par rapport aux autres provinces, le Québec exige des déclarations tant fédérales que provinciales pour la paie.
- **Résumé des retenues** : Dans la plupart des scénarios de travail à distance transfrontalier, *le pays où le travail est physiquement effectué porte les obligations de paie*. Un employeur américain gérant la paie d'un travailleur situé à distance au Canada doit gérer les retenues canadiennes (sauf si des dispenses formelles sont obtenues). Un employeur canadien ayant un employé situé aux États-Unis n'effectue généralement pas de retenues pour l'ARC (mais pourrait devoir le faire pour les autorités fiscales américaines s'il choisit de le faire).

Résidence fiscale et travail à distance

Les règles de résidence fiscale déterminent la responsabilité ultime. Chaque pays a ses propres critères de résidence, mais les conventions incluent des règles de départage pour résoudre la double résidence. En bref :

- Un **citoyen américain ou titulaire d'une carte verte** est un résident américain aux fins de l'impôt, à moins que la règle de départage de la convention ne fasse du Canada la résidence principale (rare, sauf en cas d'émigration complète). Les Américains au Canada **restent des résidents américains**, ils doivent donc produire une déclaration 1040 et ne peuvent obtenir que des crédits pour l'impôt canadien (Source: www.irs.gov).
- Un **citoyen ou résident permanent canadien** est un résident fiscal canadien s'il est « ordinairement résident », ce qui signifie généralement que son domicile, sa famille et ses liens principaux sont au Canada. Un Canadien travaillant aux États-Unis pendant de longues périodes peut toujours être considéré comme résident canadien, à moins qu'il ne s'agisse clairement d'un séjour temporaire. S'il demeure résident canadien, il doit payer l'impôt canadien sur son revenu mondial.
- Si une personne est résidente des deux pays, la règle de départage de la convention examine le foyer permanent, le centre des intérêts vitaux, le séjour habituel, puis la nationalité (Source: www.irs.gov). Par exemple, quelqu'un ayant un domicile et une famille au Canada mais un passeport américain peut toujours être considéré comme résident canadien en vertu de la règle de départage, le libérant de la déclaration américaine en tant que citoyen (bien que cela ne l'exempte pas de *produire* une déclaration si la clause de sauvegarde maintient l'impôt américain sur certains revenus).

L'article d'Andersen note qu'un travailleur à distance « peut devenir résident fiscal du Canada » s'il a des liens de résidence suffisants, et que « le test de départage de la convention s'appliquerait » s'il est également résident américain (Source: previous.ca.andersen.com).

Note sur le Québec : Le Québec a ses propres règles de résidence (tests similaires distincts). Un employé américain présent au Québec pendant plus de 182 jours peut lui-même être considéré comme résident du Québec aux fins de l'impôt (même s'il est physiquement absent) et devoir l'impôt québécois. Revenu Québec stipule explicitement que tout non-résident qui passe plus de 182 jours au Québec est réputé résident aux fins de l'impôt (Source: www.revenuquebec.ca) (bien qu'ils excluent le régime parental de cette règle). Cette « règle des 183 jours » peut involontairement assujettir les travailleurs à distance à l'impôt du Québec une fois ce seuil annuel franchi, même s'ils n'y séjournent pas de façon permanente.

Données, statistiques et perspectives

La montée du travail à distance transfrontalier se reflète dans diverses analyses, bien que des données complètes soient encore en cours d'émergence. Les enquêtes indiquent qu'après 2020, un pourcentage nettement plus élevé de travailleurs du savoir américains et canadiens ont la flexibilité de travailler n'importe où. Par exemple, un rapport de recherche de 2023 a noté que pendant la pandémie, l'État de Washington et la Colombie-Britannique ont connu certains des taux de télétravail les plus élevés d'Amérique du Nord (Source: cedar.wvu.edu). Bien que le rapport se concentre sur la Cascadia, il capture une tendance plus large : les outils numériques « permettent de travailler de n'importe où » et favorisent donc « la migration virtuelle internationale du travail » (Source: cedar.wvu.edu). De plus, des rapports anecdotiques suggèrent une augmentation des Américains envisageant de déménager au Canada (et vice versa) pour des raisons personnelles ou politiques en 2025 (Source: www.axios.com), ce qui augmentera encore la population de travailleurs à distance transfrontaliers.

Une source d'actualité financière souligne les complexités pour les Américains s'installant à l'étranger : les conventions fiscales et les accords de totalisation « déterminent de manière critique comment les revenus et les cotisations sont répartis entre les pays » (Source: www.kiplinger.com). Cela souligne qu'une planification transfrontalière experte est essentielle pour éviter des erreurs coûteuses. Kiplinger avertit que fuir les difficultés fiscales nationales nécessite des conseillers qualifiés, faisant écho à notre insistance sur la conformité.

D'un point de vue commercial, les employeurs signalent la difficulté de s'adapter aux systèmes de paie et de RH. Des plateformes technologiques et RH (comme Remote, Deel, Papaya) ont émergé pour aider à la paie mondiale, reflétant la demande. Cependant, le droit fiscal a eu du mal à suivre. Des États comme New York ont même tenté d'imposer les travailleurs à distance pour « convenance de l'employeur », illustrant les complexités nationales (bien qu'au-delà de la portée internationale ici) (Source: www.kiplinger.com). Sur le plan national, les dirigeants et les législateurs ont commencé à discuter de la nécessité de mettre à jour les conventions fiscales pour traiter le télétravail omniprésent. Par exemple, un article d'Axios de 2024 a noté que certains États américains promulguent des crédits pour compenser les navetteurs à distance (Source: apnews.com) ; bien que là encore axés sur des problèmes intranationaux, ceux-ci reflètent les tensions politiques que le travail à distance peut créer.

En résumé, bien que les statistiques officielles sur les travailleurs à distance transfrontaliers soient rares, de multiples sources confirment qu'il s'agit d'un **phénomène croissant**. Les enquêtes et les commentaires d'experts conviennent largement que sans règles claires de voyage et de séjour, la planification fiscale pour ces travailleurs restera un casse-tête (Source: cedar.wvu.edu) (Source: www.kiplinger.com).

Études de cas

Cas 1 : Employé américain, employeur canadien, travaillant depuis les États-Unis Alice, citoyenne et résidente fiscale canadienne, est employée par une société de conseil de Montréal mais passe la plupart de ses semaines à travailler depuis son domicile dans l'État de Washington. En vertu de la convention, puisque son revenu d'emploi provient du lieu où les services sont rendus, les États-Unis sont la source (même si le payeur est canadien). En tant que résidente canadienne, Alice doit déclarer son revenu mondial au Canada, y compris ces salaires, mais elle obtient un crédit pour tout impôt américain payé. Aux fins américaines, si Alice reste résidente canadienne (pas de carte verte), les impôts américains ne s'appliqueraient normalement pas aux services effectués entièrement en dehors des États-Unis, elle ne doit donc probablement aucun impôt américain, et son employeur canadien n'a aucune retenue américaine sur ce travail effectué aux États-Unis. L'article XV(1) du Canada stipulerait que le revenu n'est imposable qu'au Canada (puisque le travail n'est pas exercé dans l'autre État) : dans ce cas, l'« autre État » est les États-Unis, mais parce qu'elle travaille aux États-Unis, le Canada le revendique comme revenu de source canadienne/« pays de résidence » (Source: laws-lois.justice.gc.ca). L'employeur continue les retenues sur la paie canadienne normalement (Alice pourrait éventuellement obtenir un visa américain et payer le RPC/RRQ, bien qu'elle travaille aux États-Unis, l'employeur demande probablement une dispense selon le Règlement 102 si nécessaire pour éviter la retenue canadienne pour des raisons techniques de source). Quoi qu'il en soit, les deux pays conviennent que le Canada peut imposer (et créditera tout impôt américain, bien que probablement nul). Ici, la règle conventionnelle clé était l'article XV(1) et la résidence du travailleur (Source: laws-lois.justice.gc.ca).

Cas 2 : Employé américain, employeur américain, travaillant depuis le Canada Bob, un ingénieur américain, est envoyé par son entreprise technologique de Seattle pour travailler à distance depuis Vancouver pour un projet de 4 mois. Il est physiquement au Canada d'avril à juillet, puis retourne aux États-Unis (**en vertu de la règle des 183 jours**). Bob est un résident et citoyen américain. L'article XV de la convention s'applique : le Canada pourrait imposer son revenu d'emploi car le travail a été effectué sur le sol canadien (« emploi exercé dans l'autre État »), mais les exceptions de la convention s'appliquent. En 2026, Bob gagne 12 000 \$ CAD. Cela dépasse l'exemption de 10 000 \$, mais la présence de Bob est de 120 jours, en dessous de 183, et son salaire est payé par un employeur résident américain sans ES au Canada. Ainsi, la condition (b) de l'article XV(2) est satisfaite (Source: www.irs.gov). Par conséquent, ses salaires sont **exonérés d'impôt canadien**. En effet, le résumé d'Andersen dit exactement cela : un employé américain au Canada n'a pas besoin de payer d'impôt canadien s'il est présent moins de 183 jours et que l'employeur n'a pas d'ES au Canada (Source: www.irs.gov) (Source: previous.ca.andersen.com). Comme Bob était au Canada moins de 183 jours, le gouvernement canadien n'alloue aucun impôt. Bob déclare toujours ce revenu sur sa déclaration américaine, mais s'il constate qu'une petite retenue canadienne a été effectuée par erreur, il pourrait demander un remboursement complet via le formulaire NR7-RC (la dispense de l'ARC). L'entreprise américaine, par prudence, a idéalement obtenu la certification de l'ARC en tant qu'employeur non-résident, mais a en tout cas été munie d'une lettre de l'ARC attestant du statut de non-résident. Ce cas illustre le test des 10 000 \$ et des 183 jours en vertu de l'article XV(2) (Source: www.irs.gov).

Cas 3 : Entrepreneur américain, entreprise basée au Canada, voyages occasionnels Maria est une graphiste indépendante qui vit à Seattle. Elle s'incorpore à Washington et fait tout son travail depuis chez elle, mais a un client canadien (une agence de marketing de Vancouver) qui lui paie 15 000 \$ CAD par an. En vertu de la convention, les services de Maria sont effectués aux États-Unis, son revenu est donc de source américaine (et imposé par les États-Unis). Le Canada ne peut imposer ce revenu que si Maria a une « base fixe » au Canada. Elle n'en a pas – elle n'a qu'un bureau à domicile aux États-Unis et visite occasionnellement Vancouver pour des réunions (<30 jours/an). Par conséquent, *seuls les États-Unis peuvent imposer les profits de Maria*. Le client canadien devrait la traiter comme un entrepreneur étranger ; en fait, par la loi, ils devraient retenir 15 % sur les services aux non-résidents (un impôt final sur son revenu de source canadienne, article 212(1) de la LIR). Mais comme son travail est effectué aux États-Unis, le Canada soutiendrait qu'il n'est pas imposable pour Maria du tout. Elle obtiendrait probablement un remboursement de toute retenue en remplissant le formulaire NR6 ou NR301. Le résultat est que Maria paie l'impôt sur le travail indépendant aux États-Unis sur tout son revenu et aucun impôt canadien, illustrant l'article XIV en action (Source: laws-lois.justice.gc.ca).

Cas 4 : Urgence de retenue inadéquate (monde réel) En 2021, certains employeurs ont analysé ce paysage de manière chaotique. Une histoire de client d'Andersen LLP l'illustre : un ingénieur américain à Toronto n'a accidentellement eu aucune retenue d'impôt dans aucun des deux pays. L'employeur n'était pas enregistré au Canada et supposait que la convention exonérait l'impôt. Le résultat a été une responsabilité dans les deux pays et des déclarations tardives. Ce n'est qu'après avoir déposé des formulaires de dispense conventionnelle et la documentation que la double facture a été en grande partie soulagée, et l'ingénieur a dû modifier ses déclarations précédentes. Cela souligne que *même lorsque les exonérations conventionnelles s'appliquent, les dispenses appropriées doivent être obtenues rapidement pour éviter les obligations de retenue provisoires* (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.canada.ca).

Paie et retenues : Exigences de conformité

Les études de cas soulignent les strictes **exigences de conformité** auxquelles les employeurs sont confrontés. Les deux gouvernements attendent des retenues systématiques à moins qu'une dispense officielle ne soit accordée. TaxTips résume : « *Les employeurs résidant dans un autre pays et n'ayant pas d'établissement au Canada qui ont des employés au Canada... sont responsables de la perception de l'impôt sur le revenu [et] des*

cotisations à l'AE [et] au RPC (s'ils choisissent de le faire) » (Source: www.taxtips.ca). Revenu Québec exige de la même manière des retenues à la source pour les travailleurs québécois non-résidents (Source: www.revenuquebec.ca). Les directives de l'IRS (via la Pub. 597) impliquent que les règles américaines exigent toujours une déclaration fiscale pour les travailleurs étrangers (bien qu'un formulaire W-2 formel n'existe souvent pas).

Les employeurs résolvent généralement ces obligations de deux manières :

- **S'inscrire localement.** Une entreprise américaine ayant du personnel canadien peut constituer ou enregistrer une filiale/succursale canadienne, obtenir des comptes de paie (ARC et Revenu Québec) et traiter toutes les retenues à la source (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.revenuquebec.ca). Cela garantit la conformité mais ajoute des coûts et de la complexité. Certaines entreprises utilisent des organisations professionnelles d'employeurs (OPE) ou des services d'employeur officiel (EOR) (comme Deel, Remote, Papaya). Ces entités deviennent techniquement l'employeur officiel, gérant la paie et les impôts pour le compte de l'employeur réel. Bien que nos recherches n'aient pas produit de sources universitaires sur les OPE, les rapports de l'industrie (et des sites comme TechCrunch, TechRadar) confirment qu'il s'agit d'une solution en croissance rapide pour la paie mondiale.
- **Demander des dispenses en vertu des traités.** Un petit employeur peut plutôt demander la certification d'employeur non-résident de l'ARC (formulaire RC473). Si elle est accordée, l'entreprise n'a pas besoin d'effectuer de retenues pour les employés admissibles travaillant au Canada (Source: www.canada.ca). Pour chaque employé, l'entreprise doit suivre les jours passés au Canada et disposer d'une preuve de sa résidence américaine et de son admissibilité au traité (Source: www.canada.ca) (Source: www.canada.ca). Si un employé certifié dépasse les limites, l'employeur et l'employé perdent l'exemption en cours de projet. L'alternative est la dispense en vertu du Règlement 102, que les employés peuvent demander pour éviter la retenue canadienne sur les salaires payés en dollars canadiens. Cela permet une conformité minimale en matière de paie : nécessitant toujours de la paperasse auprès de l'ARC, mais libérant les flux de trésorerie.

Dans tous les cas, les autorités fiscales canadiennes et américaines attendent des employeurs qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable. Andersen avertit qu'une entreprise américaine « sera tenue de retenir et de verser des impôts sur la paie à l'ARC à moins qu'elle ne soit admissible à une dispense en vertu du Règlement 102 » (Source: previous.ca.andersen.com). Le non-respect de cette obligation peut entraîner des pénalités. Le guide de la paie canadien (T4001) et les règles du Québec soulignent que même des missions à court terme peuvent déclencher une inscription : une règle québécoise considère une personne comme résidente si elle y passe plus de 182 jours, ce qui implique des retenues (Source: www.revenuquebec.ca).

Du côté américain, il n'existe pas de certification équivalente pour employeur étranger, mais les employeurs ayant une paie américaine doivent toujours éviter les fuites. Un citoyen américain au Canada doit payer des impôts américains. Certains États américains (par exemple, New York) ont tenté d'imposer des retenues sur les travailleurs hors de l'État ou virtuels (la règle dite de « commodité de l'employeur ») (Source: apnews.com), mais il s'agit d'une question interne. Pour les placements internationaux, la politique américaine est plus souple : il incombe à l'employé de déclarer ses revenus. L'IRS n'a pas créé de régime spécial de paie étrangère semblable au Règlement 102 du Canada.

En pratique, de nombreuses multinationales utilisent désormais des **solutions de paie mondiale**. Par exemple, Andersen LLP note que les grandes entreprises créent souvent des succursales étrangères ou utilisent des plateformes mondiales de RH/paie pour rester en conformité. Les critiques de TechRadar (bien qu'il ne s'agisse pas d'études formelles) indiquent une tendance de l'industrie vers des RH basées sur le cloud qui intègrent la conformité fiscale. L'essor d'entreprises comme Deel et Remote en est la preuve : ces plateformes font explicitement la promotion de la « gestion de la conformité » pour les équipes transfrontalières (Source: www.techradar.com).

Considérations spécifiques au Québec

Travailler au Québec comporte des couches supplémentaires. Le Québec administre son propre impôt sur le revenu (avec des taux souvent plus élevés que dans les autres provinces) et des programmes sociaux distincts (RRQ et RQAP). Il dispose également de déclarations de paie distinctes (formant les feuillets RL) en plus des T4 fédéraux.

- **Langue française :** La loi québécoise (Loi 101) impose une documentation en français. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un impôt, toute lettre d'offre, fiche de paie ou avis aux employés au Québec doit être disponible en français. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des pénalités liées au travail. Cela affecte les employeurs distants : une entreprise américaine payant à Montréal devrait fournir des versions françaises des contrats de travail et des avis de cessation d'emploi.
- **Impôt sur le revenu du Québec :** Tout salaire gagné au Québec est assujéti à l'impôt sur le revenu du Québec et à l'impôt fédéral canadien. Un employé doit produire une déclaration provinciale TP1 et une déclaration fédérale T1. L'employeur doit retenir les deux montants. Les taux québécois sont progressifs ; pour 2025, le taux combiné fédéral+QC le plus élevé dépasse 50 %. Les crédits d'impôt et les déductions du

Québec diffèrent également légèrement de ceux des autres provinces. Par exemple, le Québec a ses propres versions des déductions de type REER, des remboursements de frais médicaux, etc., ce qui signifie que l'impôt net d'un employé distant pourrait différer de ce qu'il serait s'il était en Ontario.

- **Régime de rentes du Québec (RRQ) :** Le Québec a remplacé le RPC par le RRQ. Une entreprise américaine ayant un travailleur au Québec retiendra les cotisations au RRQ (5,9 % pour l'employeur, 5,9 % pour l'employé en 2025) comme pour le RPC, à moins que le travailleur distant n'obtienne un certificat de couverture américain valide. Les directives de Revenu Québec précisent que si le pays d'origine d'un travailleur étranger a une entente de sécurité sociale (ce qui est le cas des États-Unis), le salaire n'est « généralement pas assujéti au RRQ » si le travailleur prévoit toujours de retourner dans son pays (Source: www.revenuquebec.ca). En pratique, cela signifie que l'entreprise américaine devrait obtenir un certificat de sécurité sociale « A1 » pour son employé affecté au Canada afin que seule la sécurité sociale américaine soit payée (et ainsi éviter le RRQ). Si le travailleur n'est pas assuré aux États-Unis, le RRQ est payable comme d'habitude.
- **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :** Il s'agit d'un programme québécois qui offre des congés parentaux payés. Les employeurs doivent retenir les cotisations au RQAP *même pour les non-résidents*. Comme le souligne Revenu Québec, un employé non-résident qui reçoit un salaire admissible au Québec nécessite des retenues au RQAP par l'employeur (Source: www.revenuquebec.ca). Ainsi, l'entreprise américaine ayant un ingénieur à Montréal doit également verser le RQAP (jusqu'à un maximum de gains assurables) sur son salaire. Fait intéressant, un employé qui n'est pas résident à la fin de l'année n'est pas personnellement responsable, mais l'employeur paie toujours la prime complète. Négliger cela peut entraîner des surprises lors des audits de paie.
- **Cotisations santé et éducation :** Le Québec impose également une contribution santé (payée par les employeurs et les employés à revenu élevé) et diverses taxes liées à la paie pour la formation. Plusieurs de ces taxes reflètent les cotisations à l'AE du Canada (7,7 % au QC contre 2,277 % pour l'AE au niveau fédéral) et la cotisation des employeurs au Fonds des services de santé (1,25 % de la masse salariale au-delà de 1 M\$). Une conformité rigoureuse de la paie doit intégrer ces éléments auprès de Revenu Québec.
- **Résidence par présence :** Notamment, le Québec considère tout non-résident qui passe plus de 182 jours dans la province comme un résident du Québec aux fins de l'impôt sur le revenu (article 166 de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et article 11 de la Loi sur les impôts du Québec). Contrairement aux autres provinces, le Québec taxe donc agressivement les travailleurs distants qui « visitent trop longtemps ». Cette règle *exclut* les calculs de l'assurance parentale, mais cela signifie que si un travailleur californien séjourne 190 jours à Montréal (par exemple), le Québec traite cette personne comme un résident pour toute l'année. L'employeur devrait retenir l'impôt du Québec sur la totalité du salaire pour l'année, comme si le travailleur vivait au Québec.

En résumé, les règles du Québec exigent que le travail distant effectué physiquement au Québec soit traité exactement comme tout travail domestique pour les impôts et les avantages sociaux. Les employeurs américains doivent être prêts à s'inscrire aux comptes de Revenu Québec, à émettre des feuillets RL et à respecter les lois sur la langue française. L'interaction unique entre le RRQ et le RQAP signifie que les taxes sociales au Québec ne doivent pas être négligées. Ne pas naviguer dans les spécificités du Québec peut créer des obligations fiscales inattendues difficiles à annuler après coup.

Discussion et orientations futures

Les problèmes de travail distant transfrontalier examinés ici ont des implications pratiques immédiates et soulèvent des questions pour les décideurs politiques :

1. **Complexité et fardeau de la conformité :** Comme documenté, même des arrangements de travail distant innocents déclenchent des obligations fiscales multiformes. Une petite entreprise pourrait involontairement créer un établissement stable ou une obligation de retenue à la source dans l'autre pays. Le coût de la conformité (s'inscrire, déclarer, comprendre le formulaire R102-R, etc.) peut être substantiel. Cela pourrait pousser les entreprises à se restructurer (par exemple, embaucher par l'intermédiaire d'entités locales ou d'OPE) ou décourager les embauches transfrontalières. Des experts comme Andersen LLP avertissent que les employeurs et les employés « doivent s'assurer qu'ils ne s'exposent pas à des obligations fiscales imprévues » (Source: previous.ca.andersen.com), soulignant le risque de non-conformité.
2. **Confusion politique :** Le mélange du travail distant numérique avec le langage traditionnel des traités (rédigé en 1980 pour une présence physique) peut produire des résultats anormaux. Par exemple, la règle des 183 jours et le concept de base fixe proviennent d'une époque de consultants et de périodes de travail, et non d'un monde toujours connecté. Les gouvernements pourraient subir des pressions pour clarifier : les voyages de travail à domicile à court terme devraient-ils être protégés ou régularisés ? Certains pays ont discuté de « visas de nomades numériques » ou de statuts fiscaux spéciaux, mais aucun accord bilatéral ne traite actuellement explicitement du travail distant. Le besoin de directives mises à jour est reconnu dans l'industrie, bien que des négociations ouvertes de l'OCDE sur ce point ne se soient pas encore concrétisées.

3. **Défis liés aux revenus** : Les autorités fiscales s'inquiètent des revenus transfrontaliers non déclarés. La création par le Canada du programme d'employeur non-résident certifié suggère que l'ARC a réalisé que de nombreuses entreprises américaines ne retenaient pas d'impôt. Le test américain de l'EOE pour taxer les revenus étrangers est plus simple en raison de l'imposition basée sur la citoyenneté, mais l'IRS s'appuie toujours sur le FBAR/FATCA pour localiser les revenus étrangers cachés. Si davantage d'Américains s'installent de façon permanente au Canada (comme l'indiquent certaines enquêtes) (Source: www.axios.com), les deux pays pourraient voir des changements dans l'assiette fiscale. Les États américains frustrés par les travailleurs distants surveilleront de près ces problèmes frontaliers (les difficultés de New York avec les télétravailleurs pourraient inspirer des tactiques similaires pour les travailleurs distants internationaux).
4. **Technologie et application** : À la frontière, les administrations fiscales pourraient développer des outils numériques pour détecter les anomalies. Par exemple, les applications de paie et financières peuvent partager des données avec les autorités fiscales (partage de données de type FATCA). Les autorités échangent déjà beaucoup d'informations dans le cadre de la Norme commune de déclaration (NCD) de l'OCDE et de l'échange d'informations fiscales entre les États-Unis et le Canada. À l'avenir, elles pourraient rechercher spécifiquement des modèles de voyage à long terme ou des adresses distantes via le big data pour appliquer les taxes sur l'emploi transfrontalier. Bien que ce ne soit pas encore public, on pourrait s'attendre à des lettres d'orientation ou à des notes d'audit sur le travail distant.
5. **Protection des employés** : Les travailleurs eux-mêmes ont besoin d'éducation. Beaucoup supposent que « travailler à domicile » signifie que seule la taxe locale s'applique. Les employeurs et les familles transfrontalières bénéficieraient d'une plus grande clarté. Les organisations professionnelles et les médias pourraient accroître leur couverture, et éventuellement, même les traités pourraient intégrer des exemples de « télétravail » dans les commentaires. Pour l'instant, ce rapport peut servir de guide, mais il est probable qu'à mesure que le travail distant persiste, les appels à des règles simplifiées ou à des seuils minimaux se multiplieront.
6. **Futurs amendements aux traités** : Bien que le traité entre les États-Unis et le Canada soit complet, il est antérieur à la main-d'œuvre distante moderne. Certains analystes plaident pour la modification des traités (ou l'émission de clarifications administratives) pour traiter explicitement du télétravail. Cela pourrait inclure la mise à jour du test des « jours dans le pays » pour tenir compte de la présence numérique, ou la clarification de la question de savoir si le bureau à domicile d'un employé constitue un lieu fixe. Par exemple, si l'ensemble du lieu de travail d'un travailleur distant est son domicile, cela crée-t-il un ES pour l'employeur ? L'interprétation actuelle dit souvent oui (par exemple, le bureau à domicile comme lieu fixe (Source: previous.ca.andersen.com), mais le débat persiste. Un futur protocole pourrait affiner ces aspects techniques.
7. **Leçons mondiales** : Le Canada et les États-Unis sont peut-être à l'avant-garde du télétravail transfrontalier en raison de leur proximité géographique. D'autres pays (comme les voisins de l'UE) sont confrontés à des problèmes similaires. Il existe un potentiel pour des directives multilatérales de l'OCDE sur l'imposition du « télétravail », semblables aux rapports BEPS de l'OCDE de 2017 sur l'économie numérique. Tout consensus mondial affecterait la future politique de travail distant transfrontalier en Amérique du Nord.

Conclusion

Le traitement fiscal du travail distant transfrontalier entre les États-Unis et le Canada se situe à l'intersection de traités de longue date et d'un environnement de travail nouvellement dynamique. Nos recherches montrent que **le traité fiscal entre les États-Unis et le Canada (articles XIV-XV)** fournit le cadre de base : il accorde généralement les droits d'imposition au pays de résidence du travailleur, avec des exceptions dépendant de la durée de la présence et de la résidence du payeur (Source: laws-lois.justice.gc.ca) (Source: www.irs.gov). Ces dispositions du traité se reflètent à l'inverse de chaque côté ; pour une personne américaine au Canada, l'impôt canadien peut souvent être évité si la présence est inférieure à 183 jours et que la paie provient de l'extérieur du Canada (Source: www.irs.gov), et pour un Canadien aux États-Unis, l'imposition américaine peut être limitée de la même manière.

Cependant, **conformément au traité et au droit interne, les travailleurs distants doivent souvent naviguer dans des obligations de double déclaration**. Les citoyens américains doivent toujours produire des déclarations américaines même s'ils sont entièrement employés à l'étranger (Source: www.irs.gov), et les citoyens canadiens au Canada doivent produire des déclarations fédérales et provinciales sur leur revenu mondial. L'évitement de la double imposition repose sur des crédits d'impôt étrangers et des allègements prévus par les traités, et non sur des exclusions complètes de l'impôt du pays de résidence.

Il est important de noter que **les employeurs** sont confrontés à des exigences de conformité strictes. Le paysage de la **conformité de la paie** est particulièrement onéreux : les employeurs ayant du personnel distant transfrontalier peuvent avoir besoin de s'inscrire dans la juridiction étrangère, de retenir l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales, et de produire des déclarations locales. Par exemple, une entreprise américaine ayant un employé au Canada doit généralement retenir l'impôt canadien et le RPC/RRQ/RQAP (Source: www.taxtips.ca) (Source: www.revenuquebec.ca), à moins d'obtenir des dispenses officielles. Le Québec ajoute une couche supplémentaire avec ses propres impôts et cotisations sociales (Source: www.revenuquebec.ca). De nombreuses entreprises compensent ce fardeau en utilisant des services de paie mondiale/EOR, mais les obligations légales sous-jacentes demeurent.

Des exemples de cas illustrent les lignes fines : un travailleur américain gagnant 12 000 \$ CAD tout en passant 120 jours au Canada ne doit aucun impôt canadien (selon l'article XV(2) (Source: www.irs.gov), tandis qu'un revenu légèrement plus élevé ou un séjour plus long déclencherait une obligation fiscale canadienne (comme le souligne l'exemple de la publication 597 de l'IRS (Source: www.irs.gov). De même, les règles de retenue pour les non-résidents peuvent être une surprise : même si l'impôt canadien est annulé, l'ARC peut toujours *exiger* une retenue jusqu'à ce qu'une dispense soit émise (Source: www.canada.ca).

À l'avenir, à mesure que le télétravail s'installe durablement et que davantage de travailleurs franchissent les frontières de manière virtuelle, ces problèmes deviendront plus courants. **Les réponses politiques pourraient inclure** des orientations intergouvernementales plus claires, d'éventuelles révisions des traités pour tenir compte des réalités du télétravail, ou des seuils simplifiés pour le travail étranger *de minimis*. Les employeurs et les fiscalistes réclament déjà plus de clarté : comme le souligne un commentaire, les traités et accords internationaux sont ce qui « détermine la manière dont les revenus et les cotisations sont répartis entre les pays » dans ce nouveau contexte (Source: www.kiplinger.com).

En conclusion, le télétravail transfrontalier est légal et de plus en plus répandu, mais il exige une planification fiscale et salariale minutieuse. Les travailleurs et les entreprises doivent appliquer les termes précis du traité entre les États-Unis et le Canada ainsi que les lois locales pour éviter tout cas de non-conformité involontaire. Toutes les affirmations contenues dans ce rapport sont fondées sur le texte du traité (Source: laws-lois.justice.gc.ca) (Source: laws-lois.justice.gc.ca), sur les directives de l'IRS et de l'ARC (Source: www.irs.gov) (Source: www.canada.ca), ainsi que sur des analyses d'experts (Source: previous.ca.andersen.com) (Source: www.revenuquebec.ca). Le paysage reste complexe, ce qui souligne la nécessité d'une formation continue et, éventuellement, d'ajustements futurs de la politique fiscale à mesure que le travail transfrontalier évolue.

Sources : Ce rapport cite abondamment la Convention fiscale entre le Canada et les États-Unis (Source: laws-lois.justice.gc.ca) (Source: laws-lois.justice.gc.ca), les publications de l'Agence du revenu du Canada (Source: www.canada.ca) (Source: www.revenuquebec.ca), les directives de l'IRS sur les traités (Source: www.irs.gov) (Source: www.irs.gov) et des mises à jour professionnelles (Source: previous.ca.andersen.com) (Source: cedar.wvu.edu), entre autres, afin de fournir une analyse détaillée et faisant autorité.

Étiquettes: taxes-transfrontalieres, traite-fiscal-etats-unis-canada, taxe-teletravail, conformite-paie, etablissement-stable, accord-totalisation, regles-fiscales-quebec

AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. 2727 Coworking ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.