



M^e RICHARD CHAGNON

www.cqff.com YVES CHARTRAND

Des règles particulières s'appliquent aux paiements d'équité salariale

Nous voyons de plus en plus de règlements de dossiers portant sur l'équité salariale, et ce, souvent après de longues années de dures batailles. À titre d'exemples, un tel règlement est survenu avec près de 5 000 employées de Bell Canada au printemps de 2006 (couvrant les années 1993 à 1999) et, plus récemment, avec plusieurs milliers d'employées du gouvernement du Québec. Un tel règlement était aussi survenu avec les employées du gouvernement fédéral en novembre 1999 et de telles employées (ou leur succession) avaient reçu des sommes à ce titre en 2000. Ce règlement couvrait alors une période très longue remontant au milieu des années 1980.

Le traitement fiscal rattaché aux paiements rétroactifs d'équité salariale varie énormément d'un dossier à l'autre selon la nature de l'entente intervenue entre les parties. Afin de comprendre un peu les règles du jeu applicables dans de tels cas, prenons l'exemple des employées de Bell Canada. Vous pouvez trouver beaucoup d'informations à ce sujet sur le site Internet créé à cet égard par l'employeur et le syndicat.

En effet, sur ce site Internet (www.xeroxweb.qc.ca/equite_fr/faq.html), vous retrouverez de très nombreuses informations sur l'entente survenue entre Bell Canada et le SCEP qui profitera à 4 765 employées actuelles et anciennes de Bell. Les

versements ont débuté le 21 juillet 2006 et les paiements (sauf pour la bonification de certains volets afférents à la retraite) ont été effectués en fonction de l'option choisie par l'employée, à savoir :

- i) un paiement unique en 2006,
- ii) deux versements égaux en 2006 et en 2007
- iii) ou un paiement unique en 2007

Pour être admissible, une employée devait avoir accumulé au moins six mois de service ouvrant droit à pension à un poste admissible pendant la période d'application du règlement.

Les montants varient énormément d'une employée à l'autre en fonction du nombre d'années de service, si elles sont déjà à la retraite ou si elles sont encore à l'emploi de Bell. À titre d'exemple, une employée qui comptait entre six mois et un an de service à un poste admissible a reçu le minimum prévu, soit un montant forfaitaire et pleinement imposable de 1 000 \$ (sujet à une cotisation syndicale de 0,72 %). Dans ce cas, aucun montant n'a été accordé pour dommages moraux et cette somme n'a eu aucun effet sur le montant de la pension de retraite versée par Bell.

À l'opposé, dans un autre exemple retrouvé sur le site Internet, une retraitée avec 7 ans de service (le maximum compte tenu que l'entente vise la période de 1993 à 1999) aura reçu :

- i) un paiement prévu par le règlement

(imposable et sujet à une cotisation syndicale de 0,72 %) : 16 500 \$;

ii) un paiement pour dommages moraux (non imposable et sans effet sur la retraite) : 5 000 \$;

iii) un paiement rétroactif de retraite (imposable et variable selon le montant initial et la date de la retraite) : 6 044,14 \$.

À cela, dans cet exemple précis, s'est ajoutée une amélioration de la pension de retraite mensuelle de 93,23 \$ (imposable lorsque reçue).

Les employées qui avaient quitté Bell et avaient transféré leur fonds de pension à un REER immobilisé ou à un FRV (plutôt que de prendre la rente de retraite de Bell) ne recevront aucun montant au titre de la retraite.

Le document d'information de Bell ne souffre pas d'un excès de limpidité, alors il faut apporter les précisions suivantes :

i) Les dommages moraux (le maximum peut atteindre 6 000 \$ dans le cas des téléphonistes) sont non imposables et, évidemment, ne constituent pas un revenu gagné aux fins du REER.

ii) Le paiement prévu par le règlement sur l'équité salariale (d'un maximum de 16 500 \$) constitue un revenu d'emploi (si la personne était encore vivante en date de l'entente survenue le 15 mai 2006) et constituera aussi un revenu gagné aux fins du REER (cela augmentera donc les droits de cotisation au REER pour l'année suivant celle où cette somme a été reçue).

iii) Le paiement rétroactif au titre de la retraite pour les anciennes employées de Bell qui sont déjà à la retraite (6 044,14 \$ dans l'exemple que nous avons présenté plus haut) constitue un revenu de retraite et n'est pas un revenu gagné aux fins du REER. Il en est de même pour le montant mensuel de la rente de retraite qui est majoré pour le futur (93,23 \$ par mois dans notre exemple), mais, évidemment, le montant mensuel supplémentaire n'est

imposable que lorsqu'il est effectivement reçu. Ces paiements devraient normalement se qualifier au crédit d'impôt pour revenu de pension, y compris le paiement rétroactif si l'on applique le principe de la substitution (*surrogatum principle*) évoqué par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Tsiaprailis.

iv) Bien que le site Internet susmentionné soit silencieux à cet égard, il sera possible de demander à l'ARC (via le formulaire T1198 remis par l'employeur) et à Revenu Québec (formulaire TP-766.2 qui n'est pas remis par l'employeur) d'effectuer un calcul théorique spécial d'impôt à l'égard de tels paiements rétroactifs qui pourraient permettre un allègement fiscal découlant de ce calcul théorique. Cela ne coûte rien de le demander lors de la préparation des déclarations fiscales, mais ne vous attendez surtout pas à des miracles de ce calcul théorique effectué par les autorités fiscales.

Notez que la loi fédérale exige que le paiement rétroactif soit de 3000 \$ ou plus pour demander le calcul spécial, alors qu'au Québec, ce chiffre est de 300 \$ ou plus.

EMPLOYÉES DÉCÉDÉES

Si l'employée était décédée au moment où l'entente est survenue entre l'employeur et les employées, des règles fiscales très avantageuses s'appliquent.

Dans le cas des paiements rétroactifs d'équité salariale qui sont **reçus après** le décès du particulier (mais seulement sur la portion revenu d'emploi apparaissant sur le T4 et sur le Relevé 1), les règles sont les suivantes :

- i) **Si le montant du paiement avait été « déterminé » avant la date du décès :** Il s'agira de « droits ou biens » pouvant faire l'objet d'une déclaration distincte pour l'ensemble des droits ou biens.
- ii) **Si le montant du paiement d'équité salariale était encore « indéterminé » au moment du**


décès : Le montant se qualifiant de revenu d'emploi, sauf la portion « intérêts » (si de tels intérêts étaient prévus à l'entente), **ne sera pas imposable du tout**, ni pour le décédé, ni pour la succession ou ses bénéficiaires. Vous pouvez consulter l'interprétation technique fédérale #1999-0009157 du 21 août 2000 qui est très claire sur cet aspect. En effet, les paiements rétroactifs d'emploi (ceux apparaissant sur le T4) versés en vertu d'une entente signée **après** le décès ne sont pas imposables du tout. (interprétation fédérale #2003-0018835). Une rétroactivité salariale suite à une convention collective signée après le décès serait un autre bel exemple.

Seuls les paiements versés à la succession à la suite d'une entente signée **avant** le décès sont imposables et doivent figurer dans la déclaration principale du décédé ou, si le liquidateur a fait le choix pour tous les droits ou biens, dans la déclaration distincte des droits et biens de la personne décédée. Notez que le même principe s'appliquerait aussi à un montant reçu après le décès pour un congédiement illégal. Il ne sera pas imposable du tout (sauf la portion « intérêts » du montant dont le traitement fiscal est expliqué plus loin) si le droit inconditionnel au montant a été établi **après** le décès. Si le droit inconditionnel au montant a été établi avant le décès mais que la somme est reçue après le décès, il s'agit de droits ou biens. L'interprétation technique #00-010121 de Revenu Québec publiée le 10 mai 2001 confirme le tout. Un paiement reçu par une succession à la suite du règlement d'un grief serait un autre exemple de traitement fiscal avantageux (interprétation technique fédérale #2000-0055815).

AUTRES TYPES DE PAIEMENTS RÉTROACTIFS

Le traitement fiscal particulier et très favorable rattaché aux paiements rétroactifs se qualifiant comme reve-

nus d'emploi dont le droit a été établi après le décès résulte généralement du fait qu'il ne s'agit pas d'une « source » de revenus pour la succession en vertu des dispositions de la Loi (car la succession n'est pas et n'a pas été une employée). Mais cela ne signifie pas que tous les paiements rétroactifs reçus par la succession et dont le droit a été établi après le décès bénéficieront de ce traitement fiscal. En effet, il se peut fort bien que la Loi exige l'inclusion au revenu en raison de la façon dont la Loi est rédigée. Ainsi, à titre d'exemple, une succession qui reçoit des paiements rétroactifs d'invalidité du RRQ, d'assurance-emploi ou du RQAP dont le droit a été établi **après le décès**, verra ces paiements être néanmoins imposables dans la succession, car il s'agira d'une « source » de revenus pour la succession. La Loi prévoit spécifiquement que c'est le « bénéficiaire » du paiement qui doit être imposé (dans le cas d'un revenu d'emploi, c'est uniquement l'employé qui peut être imposé, mais comme le droit n'avait pas encore été établi au moment du décès, la somme n'est alors pas imposable). Cela explique aussi pourquoi le traitement fiscal des intérêts sur un paiement forfaitaire rétroactif provenant d'un emploi est différent du paiement lui-même. En effet, sur la portion « intérêts » générée **à compter du décès**, la succession sera effectivement imposée sur de tels montants.

Espérons que ce grand tour de la fiscalité des paiements d'équité salariale saura vous guider pour l'avenir en vous rappelant que la fiscalité comporte son lot de règles et d'exceptions, comme vous avez pu le constater! De plus, n'oubliez pas que les modalités de chaque entente d'équité salariale survenant entre l'employeur et un groupe d'employées peuvent varier énormément d'un employeur à l'autre. 

Yves Chartrand, M.Fisc., est fiscaliste au CQFF et M^e Richard Chagnon, M.Fisc., est associé de Chagnon Vocelle SENC.