



Alerte canadienne – Fiscalité et Services juridiques

Budget fédéral de 2024 : Incidence sur les employeurs et les employés des changements proposés au taux d’inclusion des gains en capital et des options d’achat d’actions

Le 6 mai 2024

Contexte

La vice-première ministre et ministre des Finances, l’honorable Chrystia Freeland, a présenté le budget fédéral de 2024¹ à la Chambre des communes le 16 avril 2024.

À l’heure actuelle, les Canadiens paient de l’impôt sur 50 % des gains en capital, ce qui représente généralement le profit réalisé lorsqu’un actif, comme des actions, est vendu.

Dans le budget de 2024, le gouvernement propose d’**augmenter le taux d’inclusion des gains en capital** de 50 % à 66,67 % sur les gains en capital supérieurs à 250 000 \$ réalisés annuellement par les particuliers à compter du 25 juin 2024.

Le taux d’inclusion des gains en capital réalisés par les particuliers jusqu’à un maximum de 250 000 \$ demeurera à 50 % et le gouvernement maintiendra l’exonération actuelle du gain en capital sur la vente d’une résidence principale.

¹ Canada, Ministère des Finances, Budget de 2024, [Plan budgétaire](#), 16 avril 2024.

Bien qu'ils soient imposés à titre de revenu d'emploi, les employés bénéficient actuellement d'une déduction de 50 % sur les avantages découlant de l'exercice d'options d'achat d'actions admissibles. Le budget de 2024 propose également de réduire cette déduction. Les employés qui demandent la déduction pour **options d'achat d'actions** seraient assujettis à une déduction de 33,33 % sur l'avantage imposable pour tenir compte du nouveau taux d'inclusion des gains en capital, mais auraient droit à une déduction de 50 % sur l'avantage imposable jusqu'à une limite combinée de 250 000 \$ pour les options d'achat d'actions et les gains en capital au cours d'une année donnée. Cette mesure s'appliquerait également à compter du 25 juin 2024.

Le gouvernement n'a pas publié les modifications à la Loi de l'impôt sur le revenu² et a indiqué que d'autres détails de conception seraient communiqués au cours des prochains mois.

Le 18 avril 2024, le ministère des Finances du Québec a annoncé³ son intention de modifier la législation fiscale du Québec afin d'y intégrer, avec les adaptations nécessaires, des mesures relatives, entre autres, à l'augmentation du taux d'inclusion des gains en capital et aux mesures corrélatives s'y rapportant, sauf à l'égard de la déduction pour option d'achat d'actions, qui fera l'objet d'une annonce subséquente pour tenir compte du cadre fiscal du Québec à cet égard.

La présente alerte décrit les incidences potentielles de ces changements proposés sur les employés et les employeurs afin de les aider à mieux comprendre les répercussions et de s'y préparer. D'autres considérations à l'intention des particuliers et des sociétés sont présentées dans notre Alerte fiscale⁴ publiée le 17 avril 2024, y compris les dispositions relatives à l'exonération cumulative des gains en capital.

Principaux enjeux et perspective de Deloitte

Les changements au taux d'inclusion des gains en capital proposés dans le budget de 2024 pourraient créer d'importants défis pour les employeurs et les employés. Bien qu'il y ait peu d'information disponible pour le moment, certaines complexités ont trait à l'interaction entre les gains en capital et les options d'achat d'actions aux fins du calcul de la limite annuelle de 250 000 \$. Il y a également certaines considérations supplémentaires pour les employés en affectation internationale, notamment l'impôt de départ.

L'incidence des modifications proposées au taux d'inclusion des gains en capital est telle que, par exemple, un particulier dont les gains en capital sont de 250 000 \$ au cours d'une année donnée serait assujetti à un impôt au taux additionnel d'environ 8 % ou 9 %⁵ sur tout gain en capital supplémentaire (ou avantage lié à une option d'achat d'actions) en raison de ces changements.

Personnes-ressources :

Rob Jeffery

Leader national de la politique fiscale
Tél. : 902-721-5593

Guy Jason

Tél. : 613-751-6674

Amélie Desrochers

Tél. : 514-393-5554

Chantal Baril

Tél. : 514-393-6507

Audrey Bessette

Tél. : 514-393-6209

Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

[Services aux employeurs mondiaux](#)

² LRC 1985, c. 1 (5e suppl.), telle que modifiée, ci-après appelée « la Loi ».

³ Finances Québec, [Bulletin d'information 24-5](#), « Harmonisation avec certaines mesures fiscales proposées dans le budget fédéral du 16 avril 2024 », publié le 18 avril 2024.

⁴ Deloitte, Alerte canadienne – Fiscalité et Services juridiques, « [Faits saillants du budget fédéral de 2024](#) », 17 avril 2024.

⁵ Cela variera en fonction des taux marginaux et de la province concernée. Aux fins de l'impôt du Québec, cette différence variera dans la mesure où les changements proposés sont mis en œuvre ou non au Québec tels qu'ils ont été introduits aux fins de l'impôt fédéral.

Considérations relatives à la paie pour l'employeur en ce qui concerne les options d'achat d'actions

Le suivi des avantages liés aux options d'achat d'actions accordées à des employés sera plus complexe à l'avenir. Les employeurs devront mettre en place un mécanisme de suivi rigoureux en vue d'assurer leur conformité aux obligations de retenue sur la paie et aux obligations en matière de déclaration connexes qui s'appliquent. Cela ajoutera un niveau supplémentaire de complexité au suivi déjà détaillé requis à la suite des changements apportés en 2021 à l'imposition des options d'achat d'actions, qui ont introduit la détermination des options d'achat d'actions admissibles par rapport aux options d'achat d'actions non admissibles⁶.

À l'heure actuelle, il n'est pas encore certain comment les employeurs devront appliquer ces règles pour se conformer à leurs **obligations de retenue sur la paie** sur les avantages liés aux options d'achat d'actions réalisés par leurs employés compte tenu de la limite annuelle combinée de 250 000 \$ avec les gains en capital. Les employeurs seront-ils tenus d'obtenir des attestations des employés confirmant leur admissibilité à une déduction plus élevée pour option d'achat d'actions? Ou les employeurs devraient-ils retenir l'impôt sur le revenu au taux le plus élevé (c'est-à-dire en tenant compte de la déduction d'un tiers) et permettre aux employés de demander la déduction plus élevée dans leur déclaration de revenus des particuliers, le cas échéant? Il convient de noter qu'en l'absence d'indication contraire dans la législation, certains employeurs pourraient choisir d'appliquer le taux d'inclusion plus élevé à tous les exercices d'options d'achat d'actions aux fins de simplifier leur fardeau de conformité.

Les employés qui exercent des options d'achat d'actions et participent à un **programme de vente-couverture** avec leur employeur pour financer les retenues d'impôt sur le revenu peuvent faire face à des difficultés en raison de cette incertitude. Cela pourrait entraîner potentiellement une survente d'actions si l'employeur effectue une retenue au taux d'inclusion le plus élevé pour toutes les options.

Les documents budgétaires indiquent que la **limite annuelle de 250 000 \$** ne sera pas calculée au prorata pour 2024. Toutefois, il n'est pas clair si les non-résidents du Canada seront admissibles à cette limite complète pour 2024 (ou au cours des années subséquentes) lors de l'exercice des options qui se rapportent au travail effectué à la fois au Canada et à l'étranger – c'est-à-dire la limite de 250 000 \$ s'appliquerait-elle à l'égard de la totalité des avantages liés aux options d'achat d'actions ou seulement à la partie de source canadienne?

Compte tenu de cette complexité accrue, des **communications** claires et à jour à l'intention des employés seront essentielles au maintien de l'attrait de tels programmes incitatifs.

Options de sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC)

Tout en sachant que les nouvelles règles s'appliqueront à l'avantage découlant de l'exercice d'options d'achat d'actions à compter du 25 juin 2024, l'incidence de l'augmentation du taux d'inclusion des options d'achat d'actions sur les options de SPCC demeure incertaine, en raison du fait que l'avantage n'est imposable qu'au moment de la

⁶ Deloitte, Alerte canadienne – Fiscalité et Services juridiques, « [Mise à jour économique du gouvernement fédéral – Options d'achat d'actions des employés](#) », 15 février 2021.

vente des actions sous-jacentes. Quelques questions demeurant sans réponse portent sur la façon dont ces règles s'appliqueront :

- aux options d'achat d'actions exercées avant le 25 juin 2024 et lorsque les actions sont vendues à cette date ou après;
- aux options d'achat d'actions exercées avant le 25 juin 2024 et lorsqu'un échange admissible d'actions a lieu en vertu du paragraphe 7(1.5) de la Loi le 25 juin 2024 ou après;
- à toutes les options de SPCC pour lesquelles la limite annuelle de 250 000 \$ a été atteinte (par exemple, y aura-t-il des exemptions particulières pour les options de SPCC?).

Impôt de départ

L'augmentation du taux d'inclusion des gains en capital aura une **incidence sur les particuliers qui cessent d'être des résidents canadiens aux fins de l'impôt le 25 juin 2024 ou après cette date**. Les gains en capital découlant de la disposition réputée de biens (généralement appelés « dispositions réputées » ou « impôt de départ ») qui excèdent le plafond annuel de 250 000 \$ seraient assujettis au taux d'inclusion plus élevé.

Les particuliers qui prévoient mettre fin à leur résidence fiscale au Canada peuvent **envisager de réaliser des gains sur certains actifs ou d'accélérer la date de leur départ** du Canada afin de réduire l'impôt de départ accru qui pourrait survenir après le 24 juin 2024.

Les propositions législatives devront également être examinées afin de déterminer si des changements seront apportés à la limite actuelle de 50 000 \$ sur le gain en capital provenant des dispositions réputées pour lequel une garantie est réputée avoir été fournie en vertu du paragraphe 220(4.51) de la Loi.

Les particuliers qui ont déjà cessé d'être des résidents canadiens et qui ont l'intention de revenir au Canada en 2024 (ou plus tard) pourraient devoir tenir compte de l'incidence potentielle de la modification du taux d'inclusion des gains en capital sur tout choix de rétrocession s'ils ont déjà reporté l'impôt canadien de départ et détiennent toujours les biens sous-jacents à leur retour au Canada.

Considérations fiscales pour les employés en affectation internationale

Les employeurs ayant mis en place des **politiques de remboursement d'impôt** (péréquation fiscale, protection fiscale, etc.) pour leurs employés mobiles devront les examiner afin d'évaluer l'incidence des changements proposés et de déterminer si des révisions sont justifiées. Compte tenu de la limite combinée de l'imposition moins élevée sur les gains en capital et les options d'achat d'actions des employés, les employeurs devront absolument clarifier la façon dont la limite annuelle de 250 000 \$ sera répartie en vertu de la politique de remboursement d'impôt, en particulier dans les situations où la politique de l'employeur ne couvre qu'un seul de ces aspects – par exemple, en vertu d'une politique existante, un employeur peut égaliser l'impôt sur les avantages liés aux options d'achat d'actions et non sur les gains en capital provenant de la disposition de biens personnels. Il sera important de fournir des communications claires au sujet de cette répartition. Si une politique de remboursement d'impôt couvre de tels aspects, le coût pour l'employeur pourrait augmenter en conséquence.

Les changements proposés décrits ci-dessus ont le potentiel d'augmenter les coûts pour les employés qui choisissent de déménager à l'extérieur du Canada (c'est-à-dire l'augmentation de l'impôt de départ) ou de rendre plus difficile l'attraction ou le maintien en poste d'employés au Canada (c'est-à-dire une imposition moins favorable des gains en capital et des options d'achat d'actions). Par conséquent, les employeurs pourraient devoir revoir et ajuster leurs politiques de mobilité en conséquence.

Les points à retenir de Deloitte

Tant que la loi mettant en œuvre ces changements ne sera pas publiée, il ne sera pas possible de fournir des réponses complètes à toutes les questions soulevées. Toutefois, il est important de tenir compte des mesures que les particuliers pourraient vouloir prendre pour réagir aux changements proposés. Par exemple, certains particuliers peuvent décider d'accélérer un départ prévu du Canada, tandis que d'autres – ayant d'importants gains en capital non réalisés – peuvent souhaiter déclencher des gains sur des biens dont la valeur s'est accrue avant le 25 juin 2024. De plus, sous réserve de toute restriction prévue au régime, les employés peuvent décider d'accélérer l'exercice des options d'achat d'actions acquises ayant des profits accumulés. Les particuliers qui prévoient revenir au Canada devraient évaluer s'il est souhaitable de rétrocéder tout impôt de départ impayé qui sera dû à leur retour au Canada. Les particuliers devraient examiner leurs portefeuilles d'actifs, y compris les biens immobiliers qu'ils possèdent, afin d'évaluer l'incidence potentielle de leur relocalisation et les choix fiscaux disponibles.

Les changements apportés aux taux d'inclusion des options d'achat d'actions rendront plus complexes les responsabilités actuelles des employeurs en ce qui concerne les retenues sur la paie et les obligations en matière de déclaration et de conformité fiscale. Les modifications apportées aux règles d'imposition des options d'achat d'actions en 2021 ont déjà limité la déduction pour option d'achat d'actions des employés en ce qui concerne les options non admissibles. D'autres restrictions étant maintenant proposées, des communications claires et en temps opportun à l'intention des employés seront essentielles pour maintenir l'attrait de cette forme de rémunération. En attendant un examen de la législation habilitante, les employeurs voudront peut-être envisager d'appliquer des retenues sur la paie en fonction de la déduction réduite pour option d'achat d'actions afin de simplifier leurs processus dans une certaine mesure. De manière plus générale, compte tenu de la complexité accrue et de la diminution en quelque sorte des avantages pour les employés, les employeurs voudront peut-être réévaluer l'utilisation des options d'achat d'actions dans le cadre de leurs régimes globaux de rémunération des cadres supérieurs.

Comment Deloitte peut-il vous aider?

L'équipe des Services aux employeurs mondiaux (GES) de Deloitte Canada peut vous aider à examiner les régimes d'incitatifs et à évaluer les répercussions des changements proposés du point de vue de l'impôt des sociétés, de l'impôt des particuliers et de la conformité des employeurs. Nous continuerons de surveiller et d'examiner la nouvelle législation fiscale au fur et à mesure de sa publication et nous fournirons des commentaires à jour. Veuillez communiquer avec votre conseiller de Deloitte ou les personnes-ressources indiquées dans la présente alerte pour obtenir de plus amples renseignements ou pour en discuter davantage.

Deloitte.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
La Tour Deloitte
1190, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 500
Montréal, Québec H3B 0M7
Canada

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans différents secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Notre raison d'être mondiale est d'avoir une influence marquante. Chez Deloitte Canada, cela se traduit par la création d'un avenir meilleur en accélérant et en élargissant l'accès au savoir. Nous croyons que nous pouvons concrétiser cette raison d'être en incarnant nos valeurs communes qui sont d'ouvrir la voie, de servir avec intégrité, de prendre soin les uns des autres, de favoriser l'inclusion et de collaborer pour avoir une influence mesurable.

Pour en apprendre davantage sur les quelque 330 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 11 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [Twitter](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).

Le présent document vise à fournir des renseignements généraux seulement. Par conséquent, les renseignements contenus dans ce document ne sont pas destinés à constituer des services ou des conseils de nature comptable, fiscale, juridique, de placement, de consultation ou autre. Avant de prendre une décision ou de prendre des mesures qui pourraient avoir une incidence sur vos finances personnelles ou sur votre entreprise, vous devriez consulter un conseiller professionnel qualifié. Deloitte ne fait aucune déclaration ou garantie expresse ou implicite concernant le présent document ou les renseignements qui y sont contenus. Deloitte n'accepte aucune responsabilité pour toute erreur que ce document pourrait contenir, qu'elle soit causée par une négligence ou autrement, ou pour toute perte, quelle qu'en soit la cause, subie par toute personne qui en dépend. Votre utilisation de ce document est à vos propres risques.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

Pour vous désabonner de cette liste d'envoi, veuillez répondre à ce courriel avec la mention « Désabonner » en objet.