

# ***Planification fiscale personnelle***

——Directeurs de chronique : T.R. Burpee\* et P.E. Schusheim\*\*

## **PLANIFICATION SUCCESSORALE ET PLANIFICATION DE LA RELÈVE : UNE APPROCHE INTÉGRÉE**

*Jennifer Chivers-Wilson\*\*\**

*La planification successorale doit répondre à des exigences particulières lorsque le propriétaire d'une entreprise familiale souhaite assurer la continuation de l'entreprise par les membres de sa famille après son décès. Pour atteindre les objectifs fixés par le propriétaire, un plan successoral seul n'est généralement pas suffisant. La planification successorale doit plutôt s'inscrire dans le cadre plus large d'une planification de la relève. Dans les faits, les processus de la planification successorale et de la planification de la relève doivent être intégrés, afin de s'assurer que les composantes du plan successoral appuient les objectifs du plan de relève, ou du moins ne vont pas à leur encontre. Cet article comporte la description d'un modèle de planification de la relève, une revue des éléments essentiels d'un plan de relève ainsi qu'une discussion des moyens de coordonner l'application des processus de la planification successorale et de la planification de la relève afin de répondre le mieux possible aux besoins du client. **Mots-clés** : Sociétés à peu d'actionnaires; petite entreprise; assurance-vie; planification fiscale; fiducies discrétionnaires; planification successorale; planification de la retraite; relève; testament.*

---

\* De Ernst & Young s.r.l., Montréal.

\*\* De Ernst & Young LLP, Toronto.

\*\*\* De Ernst & Young LLP, Kitchener.