

## Personnes-ressources :

**Leader national**  
Terri Spadorcia  
514-393-5138

**Québec**  
Maria Tsatas  
514-393-5220

Chantal Baril  
514-393-6507

**Ontario**  
Lorna Sinclair  
416-643-8224

Sean McGroarty  
416-601-6128

Lawrence Levin  
416-601-6642

Peter Megoudis  
416-601-6654

Guy Jason  
613-751-6674

**Les Prairies**  
Michel Chan  
403-267-1725

Bill Fridfinnson  
403-261-8159

Daren Raoux  
403-503-1445

**Ouest**  
Ron MacDonald  
604-640-3343

Christina Diles  
604-640-3003

**Maritimes**  
Matt Smith  
902-721-5655

## Liens connexes :

**Nos services de fiscalité**

**Modifier l'abonnement**

## Alerte en fiscalité canadienne

Le 9 avril 2012

### Élimination graduelle du CIEE

Le budget fédéral du 29 mars 2012 réservait une mauvaise surprise : l'élimination du crédit d'impôt pour emploi à l'étranger (CIEE). L'élimination graduelle inattendue du CIEE pourrait entraîner une augmentation importante du coût des affectations internationales, particulièrement pour les sociétés du secteur de la construction et du secteur des ressources qui ont pris l'engagement d'exécuter des projets à l'étranger.

Le CIEE, instauré en 1980, peut être demandé par un particulier résidant au Canada qui travaille à l'extérieur du pays pendant au moins six mois consécutifs pour le compte d'un employeur déterminé dans le cadre d'un contrat relatif à des activités liées à des ressources, à des projets de construction ou d'installation, à des projets agricoles ou de génie, ou à des activités exercées pour obtenir de tels contrats (les « activités admissibles »). L'objectif déclaré du CIEE était de réduire les coûts associés à l'emploi de résidents canadiens dans le cadre de contrats à l'étranger, ce qui, par conséquent, améliorerait la compétitivité des sociétés canadiennes ou de leurs filiales étrangères cherchant à affecter des employés à ce type de projets.

Le CIEE est égal à 80 % de l'impôt que doit payer un particulier sur son revenu admissible provenant d'un emploi à l'étranger, jusqu'à concurrence d'un revenu de 100 000 \$. Le montant maximum du revenu admissible à ce crédit est donc de 80 000 \$. Le budget propose d'éliminer graduellement le CIEE entre 2013 et 2016 : le pourcentage du revenu admissible à ce crédit passera de 80 % en 2012 à 60 % en 2013, à 40 % en 2014 et à 20 % en 2015. Il sera complètement éliminé à compter de 2016.

Un allègement à cette élimination graduelle peut être applicable lorsque l'employeur s'est engagé dans un projet particulier par écrit avant le 29 mars 2012. Selon les documents budgétaires, cet allègement s'appliquera notamment si un employeur a fait par écrit une soumission écrite irrévocable avant le 29 mars 2012 et que cette soumission est acceptée après cette date. Dans ces cas, la réduction graduelle entre 2013 et 2015 ne s'appliquera pas; une élimination complète interviendra néanmoins en 2016. Cette mesure transitoire est bienvenue; toutefois, l'élimination du CIEE pourrait avoir une incidence importante sur les sociétés s'étant engagées avant le 29 mars 2012 à réaliser des projets à l'étranger qui devraient s'étendre au-delà de 2016.

Dans certains cas, il est possible que l'élimination graduelle du CIEE n'ait pas une si grande incidence qu'il puisse sembler à première vue puisque le fait de se prévaloir du CIEE réduit le revenu provenant d'un emploi à l'étranger admissible au crédit pour

impôt étranger. (Il est à noter que l'Agence du revenu du Canada a précisé dans une interprétation technique émise en 2007 qu'il n'est pas possible pour un employé de ne demander qu'une partie d'un CIEE dans le but de maximiser le crédit pour impôt étranger.) Le CIEE a toutefois permis de générer des économies d'impôts importantes lorsque des employés participaient à des activités admissibles dans des pays où le taux d'impôt était nul ou peu élevé et que le crédit pour impôt étranger n'avait donc que peu ou aucune valeur au Canada.

Le type de politique que l'employeur applique – péréquation des impôts ou protection fiscale – déterminera le coût associé à l'élimination graduelle du CIEE et qui, de l'employeur ou de l'employé, assumera ultimement ce coût. Si l'employeur applique une politique de péréquation des impôts, l'avantage du CIEE revient à l'employeur; l'élimination du CIEE représenterait donc un coût pour l'employeur. Si ce dernier applique une politique de protection fiscale, l'avantage du CIEE revient généralement à l'employé; son élimination représenterait donc un coût pour l'employé. Toutefois, on peut s'attendre à ce que même les sociétés ayant une politique de protection fiscale assument le coût lié à l'élimination du CIEE, étant donné qu'elles devront probablement offrir une rémunération plus élevée afin de conserver et d'attirer les talents dont elles ont besoin.

La première mesure que les employeurs prendront en réponse à l'élimination du CIEE sera probablement de quantifier la charge qui en résultera pour eux. Pour ce faire, ils devront examiner dans quelle mesure le crédit pour impôt étranger permettra de remplacer les économies d'impôts réalisées grâce au CIEE. Lorsque la perte est significative, par exemple lorsqu'un employé exerce des activités admissibles dans un pays étranger qui ne perçoit pas d'impôt (ce qui est fréquent dans certains pays ayant d'importantes réserves de pétrole), il faudra envisager d'autres options.

Comme le CIEE s'applique uniquement aux employés qui sont résidents canadiens, il pourrait être envisagé que l'employé cesse d'être résident canadien. Cette mesure pourrait nécessiter une restructuration importante des projets à l'étranger, mais pourrait générer d'importantes économies d'impôts. Comme le revenu admissible au CIEE est, par définition, un revenu provenant d'un emploi à l'extérieur du Canada, le revenu d'un non-résident ne serait pas imposable au Canada. Même si les avantages fiscaux liés à l'abandon de la résidence canadienne peuvent se révéler plus importants que les avantages provenant du CIEE, il n'est pas toujours possible de cesser de résider au Canada dans le contexte d'un projet à l'étranger. Des coûts fiscaux peuvent également être liés à l'abandon de la résidence canadienne, et cette mesure peut avoir une incidence sur l'admissibilité de l'employé à divers régimes d'avantages sociaux.

Les résidents du Québec pourraient être d'autant plus touchés si le Québec adopte une mesure semblable, étant donné que l'avantage accordé par la province aux employés dans le cadre de projets admissibles est plus généreux que celui du gouvernement fédéral. Au Québec, l'avantage fiscal relatif à un projet à l'étranger provient d'une déduction dans le calcul du revenu imposable plutôt que d'une réduction de l'impôt payable. Comme il n'y a aucune limite au montant de la déduction qui peut être réclamée sur le revenu tiré de projets à l'étranger admissibles, les économies d'impôts au Québec peuvent être beaucoup plus importantes que celles provenant du crédit fédéral, qui correspond à 80 % de l'impôt à payer sur la première tranche de 100 000 \$ de salaire.

Les employeurs exerçant des activités admissibles au CIEE devraient prendre des mesures le plus rapidement possible, examiner les contrats existants et les occasions potentielles afin de quantifier le coût associé à l'élimination du CIEE et d'étudier des façons de réduire l'incidence de cette importante modification du régime fiscal. Il serait également bon d'examiner les affectations des employés et de considérer les modifications possibles des programmes de rémunération et des politiques d'affectation.

---

**Accueil | Sécurité | Avis juridique | Confidentialité**

1, Place Ville-Marie  
Bureau 3000  
Montréal (Québec) H3B 4T9

© Deloitte & Touche s.r.l. et ses sociétés affiliées.  
TM/MC © Comité olympique canadien, 2011. Utilisé sous licence.

La présente publication est produite par Deloitte & Touche s.r.l. à titre d'information à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne vise aucunement à remplacer les conseils d'un professionnel en la matière. Aucun geste ne devrait être posé sans consulter d'abord son conseiller professionnel. Vous utilisez le présent document et l'information qu'il contient à vos propres risques.

Deloitte, l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, offre des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers grâce à un effectif de plus de 8 000 personnes réparties dans 56 bureaux. Au Québec, Deloitte exerce ses activités sous l'appellation Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. Deloitte & Touche 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 de 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 obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir [www.deloitte.com/ca/apropos](http://www.deloitte.com/ca/apropos).

[www.deloitte.ca](http://www.deloitte.ca)  
**Désabonnement**

 **Fil RSS de Deloitte**

Veillez ajouter « @deloitte.ca » à votre liste d'expéditeurs autorisés afin d'assurer la livraison à votre boîte de réception et de visualiser les images.

