

Canada
Fiscalité
Services aux employeurs mondiaux

Personnes-ressources :

Leader national
Lorna Sinclair
416-643-8224

Provinces de l'Atlantique
Matt Smith
902-721-5655

Québec
Terri Spadorcia
514-393-5138

Maria Tsatas
514-393-5220

Chantal Baril
514-393-6507

Ontario
Guy Jason
613-751-6674

Toronto
Sean McGroarty
416-601-6128

Lawrence Levin
416-601-6642

Peter Megoudis
416-601-6654

Alberta
Michelle Chan
403-267-1725

Bill Fridfinnson
403-261-8159

Daren Raoux
403-503-1445

Colombie-Britannique
Ron MacDonald
604-640-3343

Christina Diles
604-640-3003

Liens connexes :

Nos services de fiscalité

Alerte en fiscalité canadienne

Québec – Élimination graduelle de la déduction pour emploi à l'étranger

Le 25 juillet 2012

Sommaire

Le 6 juillet 2012, le ministère des Finances du Québec a fait paraître le *Bulletin d'information* 2012-5, « Harmonisation à certaines mesures du budget fédéral du 29 mars 2012 ». Comme l'on pouvait s'y attendre, le ministre a profité de cette occasion pour annoncer que la *Loi sur les Impôts* du Québec sera modifiée de façon à ce qu'elle s'harmonise avec les mesures budgétaires fédérales concernant l'élimination du crédit d'impôt pour emploi à l'étranger (« CIEE »).

L'élimination du CIEE fédéral avait déjà fait l'objet d'une *Alerte en fiscalité canadienne*, publiée le 9 avril 2012 sous le titre « **Élimination graduelle du CIEE** », où nous avons traité des incidences que le retrait proposé de ce crédit aurait pour les employeurs.

Dans le régime fiscal québécois, l'équivalent du CIEE est la déduction pour emploi à l'étranger (« DEE »). La DEE est semblable au CIEE, mais il s'agit d'une déduction dans le calcul du revenu imposable dont peut se prévaloir un particulier qui est résident du Québec et qui a travaillé à l'extérieur du Canada dans le cadre d'un projet admissible durant une période d'au moins 30 jours consécutifs, alors que le CIEE s'applique lorsque l'employé a travaillé à l'extérieur du Canada durant une période de plus de six mois consécutifs.

Pour un particulier en affectation à l'extérieur du Canada durant au moins douze périodes consécutives de 30 jours consécutifs, la déduction peut représenter 100 % du salaire admissible.

L'élimination graduelle de la DEE québécoise se fera par l'application, au montant admissible en déduction calculé par ailleurs, d'un pourcentage de 75 % pour l'année d'imposition 2013, de 50 % pour l'année 2012 et de 25 % pour l'année 2015. À compter de l'année d'imposition 2016, la déduction sera complètement éliminée.

Une exception importante s'applique toutefois à l'égard des engagements pris avant le 1^{er} janvier 2013, auxquels les règles actuelles continueront de s'appliquer jusqu'à la fin de l'année d'imposition 2015. En effet, lorsque les fonctions d'un particulier sont reliées à un contrat faisant suite à un engagement pris par écrit avant le 1^{er} janvier 2013 par l'employeur désigné, il est prévu que

l'entière déduction calculée en vertu des règles actuelles sera disponible. Il est à noter que cette mesure transitoire s'appliquera aux engagements écrits pris avant le 1^{er} janvier 2013, alors que la mesure transitoire fédérale s'applique uniquement aux engagements pris par écrit avant le 29 mars 2012.

À compter de l'année d'imposition 2016, la déduction sera éliminée dans tous les cas, y compris les contrats déjà en vigueur et encore applicables après 2015.

Incidences de l'élimination graduelle de la DEE

L'élimination graduelle de la DEE aura sensiblement les mêmes effets que celle du CIEE. Toutefois, les résidents du Québec seront, de façon générale, atteints plus sévèrement que les résidents des autres provinces, puisque l'avantage fiscal tiré de la DEE se rapporte à un montant de revenu pour lequel aucune limite n'est prévue, contrairement au CIEE où est prévue une limite qui correspond à 80 % des premiers 100 000 \$ de revenu admissible.

Les employeurs exerçant des activités admissibles devraient examiner l'incidence que pourra avoir l'élimination de ces incitatifs fiscaux, tant sur les contrats en vigueur (qui peuvent s'appliquer au-delà de 2015) que sur les contrats projetés.

Les coûts se rapportant à l'élimination de la DEE et du CIEE pourraient être importants et les sociétés qui désirent s'engager dans de nouveaux projets devraient en tenir compte. À titre d'exemple, pour un particulier célibataire, résident du Québec, l'impact de la perte de ces avantages est estimé comme suit, en fonction de différents niveaux de revenus, avant application des crédits pour impôts étrangers.

Revenu admissible	Impôts totaux estimés (Québec et fédéral) avec DEE/CIEE	Impôts totaux estimés (Québec et fédéral) sans DEE/CIEE
100 000 \$	5 600 \$	31 200 \$
300 000 \$	45 515 \$	126 810 \$
500 000 \$	92 820 \$	223 240 \$

Prochaines étapes

Les employeurs qui ont des employés qui résident au Québec devraient revoir les contrats qui sont en cours ou qui font encore l'objet de négociations afin de maximiser les avantages qu'il est possible d'obtenir en vertu des mesures transitoires applicables à la DEE. D'importants avantages fiscaux pourraient être obtenus en prenant par écrit des engagements, lorsque cela est possible, avant le 1^{er} janvier 2013.

En ce qui concerne les contrats auxquels s'appliqueront les mesures d'élimination graduelle et qui ne pourront bénéficier des mesures transitoires, les employeurs devraient revoir leurs politiques afin d'évaluer l'impact qu'auront ces changements et déterminer qui, de l'employeur ou de l'employé, devrait supporter les coûts se rapportant à la perte de la DEE ou du CIEE. Ils devront alors considérer si des changements aux politiques et lignes directrices de l'entreprise sont souhaitables ou nécessaires. Lorsqu'un employeur a mis en place et applique une politique de péréquation fiscale, la perte de la DEE ou du

CIEE représentera un coût pour l'employeur. Pour les employeurs qui appliquent une politique de protection fiscale (ou encore qui n'ont ni politique de péréquation ni politique de protection fiscale), la perte de la DEE ou du CIEE pourrait se traduire par une perte de revenu net pour l'employé. Toutefois, même lorsque la perte de ces avantages semble représenter un coût pour l'employé, il est fort possible que ce soit l'employeur qui, ultimement, en assumera le coût puisque celui-ci se verra vraisemblablement dans l'obligation d'augmenter la rémunération totale de l'employé afin de compenser la perte de revenu net résultant de l'élimination des avantages fiscaux et pouvoir attirer et retenir ainsi les meilleurs talents pour ses projets à l'étranger.

Les employeurs souhaiteront sans doute trouver d'autres façons de réduire le fardeau fiscal de leurs employés lorsque ceux-ci sont affectés à l'étranger dans des pays ayant de faibles taux d'imposition, puisque le crédit pour impôt étranger sera d'une utilité limitée dans un tel cas. Ces employeurs pourraient par exemple restructurer leurs affectations à l'étranger de façon à encourager les employés à cesser d'être résident canadien durant la durée de l'affectation, dans la mesure où la situation de l'employé permet effectivement l'adoption d'une telle position et que toutes les conséquences fiscales découlant de la cessation de résidence au Canada aient été bien considérées. Même si, traditionnellement, la politique d'affectation à l'étranger de bien des employeurs était de ne pas encourager les employés à cesser d'être résident canadien durant leur affectation, les coûts fiscaux additionnels occasionnés par l'élimination de la DEE et du CIEE pourraient inciter plusieurs employeurs à revoir leurs politiques d'affectations internationales.

Chantal Baril, Montréal

Maria Tsatas, Montréal

[Accueil](#) | [Sécurité](#) | [Avis juridique](#) | [Confidentialité](#)

1, Place Ville Marie, Bureau 3000
Montréal, Québec H3B 4T9, Canada

© Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.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, connu sous l'appellation Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. au Québec, est l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Québec et au Canada, offrant des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers. Au Québec, quelque 1 900 personnes mettent régulièrement à contribution leur expertise pour des clients venant de tous les secteurs de l'économie. Comptant plus de 8 000 personnes réparties dans 56 bureaux au pays, Deloitte est déterminé à être la norme d'excellence.

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.

www.deloitte.ca
Désabonnement

 **Fil RSS de Deloitte**

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

