



## Alerte en fiscalité canadienne

### Subvention salariale d'urgence du Canada – Mise à jour et foire aux questions

Le 23 juillet 2020

La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) a été instaurée par le gouvernement fédéral le 27 mars 2020 afin de favoriser au maximum l'emploi au Canada et stimuler la croissance. Telle qu'elle a été initialement adoptée, la SSUC visait à fournir aux employeurs admissibles qui ont subi une baisse importante de leurs revenus (c'est-à-dire au moins 15 % en mars 2020 et au moins 30 % au cours des mois subséquents par rapport aux périodes de référence antérieures) une subvention salariale pouvant atteindre 847 \$ par semaine par employé admissible.

#### Personnes-ressources :

##### **Philippe Bélair**

Leader, Fiscalité et Services  
juridiques  
Tél. : 514-393-7045

##### **David Mason**

Coleader national de la politique  
fiscale  
Tél. : 613-751-6685

##### **Shawn Porter**

Coleader national de la politique  
fiscale  
Tel: 416-601-6605

#### **Atlantique**

##### **Katie Rogers**

Tél. : 506-663-6728

Depuis sa création, plusieurs propositions de modifications législatives ont été présentées pour résoudre les difficultés éprouvées par les employeurs et améliorer l'accès au programme. La loi initiale a reçu la sanction royale le 11 avril 2020 et, depuis lors, le ministre des Finances a introduit deux autres textes de loi. Le 15 mai 2020, plusieurs mises à jour législatives ont été présentées, notamment une prolongation du programme jusqu'au 29 août 2020. Le 17 juillet 2020, une nouvelle série de modifications législatives ont été introduites, lesquelles visent essentiellement à soutenir les entreprises au cours de la période de reprise de leurs activités. Les principales modifications annoncées dans le projet de propositions législatives comprennent ce qui suit :

- (i) Éliminer le seuil de revenus à compter du 5 juillet 2020 de sorte qu'**une entreprise ayant une quelconque baisse de revenus**, peu importe le pourcentage de baisse de ses revenus, sera admissible au programme;
- (ii) Modifier la subvention de sorte que le montant de la subvention pour chaque employé **sera directement proportionnel à la baisse de revenus**;
- (iii) Augmenter le montant maximum de la subvention offerte pour chaque employé **(de 847 \$ à 960 \$)** pour les entreprises affichant une plus grande baisse de revenus (pour les périodes 5 et 6, soit du 5 juillet 2020 au 29 août 2020);
- (iv) Réduire progressivement le montant maximal de la subvention disponible au cours **des périodes 7 à 9** (soit du 30 août 2020 au 21 novembre 2020) pour toutes les entreprises; et
- (v) **Prolonger le programme** d'une période additionnelle de 12 semaines, soit jusqu'au 21 novembre 2020, avec une nouvelle date limite pour faire une demande fixée au 31 janvier 2021 pour toutes les périodes.

Bien que les règles proposées fourniront certainement un soutien financier supplémentaire aux employeurs qui ont subi une baisse de leurs revenus et qu'elles augmenteront considérablement le nombre d'employeurs admissibles au programme, **elles auront pour effet d'accroître de façon significative le degré de complexité lié à la préparation des demandes.**

La présente alerte souligne les modifications importantes apportées récemment au programme de la SSUC et aux directives connexes fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC). Cette alerte aborde également les complexités liées au programme de la SSUC et certains des problèmes communs auxquels sont confrontés les employeurs. Nous publierons une autre alerte une fois que le projet de propositions législatives aura reçu la sanction royale.

## **SOMMAIRE DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES LE 17 JUILLET 2020**

Un sommaire de l'impact des modifications proposées sur le montant maximal de la subvention disponible par employé par semaine a été inclus dans le tableau ci-après. Une attention particulière doit être portée à ce tableau, **puisque le montant réel de la subvention disponible pour chaque entité variera en fonction de la combinaison des baisses de revenus propres à chaque entité dans la période de référence actuelle de même qu'au cours des trois mois civils précédents.** De plus, il faut noter que ces calculs s'appuient sur les propositions législatives et pourraient ne pas représenter les

### **Québec et RCN**

**Patrick Bilodeau**

Tél. : 613-751-5447

**Chantal Baril**

Tél. : 514-393-6507

**Louis Boivin**

Tél. : 418-696-3951

**Yan Boyer**

Tél. : 514-393-5586

**Amélie Desrochers**

Tél. : 514-393-5554

**Guy Jason**

Tél. : 613-751-6674

**Mohamed Sheibani**

Tél. : 613-751-5320

**Maria Tsatas**

Tél. : 514-393-5220

**Martin Vezina**

Tél. : 514-393-7139

### **Ontario**

**Gary Gluckman**

Tél. : 416-601-6029

**Stephen Lopes**

Tél. : 416-643-6927

**Natalie Stewien**

Tél. : 416-601-6460

**Doris Woo**

Tél. : 416-601-6179

### **Prairies**

**Mark Navikenas**

Tél. : 403-267-1859

### **Colombie-Britannique**

**David Mueller**

Tél. : 604-673-2661

**Scott Robertson**

Tél. : 604-640-3184

### **Liens connexes :**

**Services de fiscalité de Deloitte**

montants réels de subvention auxquels a droit un employeur à la suite de l'adoption de la législation.

**Subvention maximale par employé par semaine**

Revenus de référence	Période 1 Mars	Période 2 Avril	Période 3 Mai	Période 4 Juin	Période 5 Juillet	Période 6 Août	Période 7 Septembre	Période 8 Octobre	Période 9 Novembre
Début de la période	15-mars-20	12-avr-20	10-mai-20	07-juin-20	05-juil-20	02-août-20	30-août-20	27-sept-20	25-oct-20
Fin de la période	11-avr-20	09-mai-20	06-juin-20	04-juil-20	01-août-20	29-août-20	26-sept-20	24-oct-20	21-nov-20

**Pourcentage de baisse de revenus**

5%	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 68	\$ 68	\$ 56	\$ 45	\$ 23
10%	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 135	\$ 135	\$ 113	\$ 90	\$ 45
15%	\$ 847	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 203	\$ 203	\$ 169	\$ 135	\$ 68
20%	\$ 847	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 271	\$ 271	\$ 226	\$ 181	\$ 90
25%	\$ 847	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 339	\$ 339	\$ 282	\$ 226	\$ 113
30%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 339	\$ 271	\$ 135
35%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 395	\$ 316	\$ 158
40%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 452	\$ 361	\$ 181
45%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 508	\$ 406	\$ 203
50%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 565	\$ 452	\$ 226
55%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 635	\$ 522	\$ 296
60%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 706	\$ 593	\$ 367
65%	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 889	\$ 889	\$ 776	\$ 663	\$ 437
70% ou plus	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 960	\$ 960	\$ 847	\$ 734	\$ 508

Source : Deloitte.

Le tableau ci-dessus suppose que la baisse de revenus du mois courant et la moyenne de baisse des revenus des trois mois précédents sont identiques.

Lorsque les revenus d'une entité ont augmenté au cours de la période de référence actuelle, la baisse de revenus de la période de référence actuelle sera réputée, en vertu de l'alinéa 125.7(9)b) de la Loi de l'impôt sur le revenu (LIR), être la baisse de revenus la plus importante entre la période de référence actuelle ou immédiatement précédente.

La subvention réelle par employé variera, de même que le barème du pourcentage de base et du pourcentage compensatoire de manière indépendante, en fonction de la baisse moyenne au cours du mois courant (par rapport à la période de référence choisie) et la baisse moyenne pour les trois derniers mois (par rapport à la période de référence choisie, respectivement).

Le tableau ci-dessus pourrait ne pas être exact en ce qui concerne les employés mis à pied (recevant actuellement la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou des prestations d'assurance-emploi (AE), lorsque le montant de la subvention potentielle est moindre que leurs PCU ou prestations d'AE à recevoir. Il faut s'attendre à ce que d'autres règlements soient édictés afin de s'assurer que le montant de la subvention ne soit pas supérieur ou égal aux montants de PCU/AE à recevoir.

**FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)**

Les prochaines sections portent sur certaines des questions les plus fréquentes que les employeurs continuent de poser à Deloitte en ce qui concerne l'admissibilité, la détermination du revenu admissible et le calcul de la rémunération admissible.

## **Admissibilité et revenu admissible**

### **1) Est-ce que je dois simplement prendre la première ligne du poste des revenus dans les états financiers d'une entité autonome canadienne afin de déterminer le revenu admissible aux fins de la SSUC?**

Non. La définition de revenu admissible, conjuguée aux différentes interprétations maintenant accessibles à la page de la FAQ de l'ARC, ont clairement énoncé qu'il y a plusieurs rentrées de sommes d'argent et d'autres contreparties reçues ou à recevoir qui doivent être prises en compte dans le calcul du revenu admissible, notamment :

- (i) Les sources de revenu passif comme les intérêts, les dividendes ainsi que les gains et pertes sur change réalisés ou non réalisés peuvent tous faire partie du revenu admissible;
- (ii) La présentation des revenus sur une base nette ou brute variera selon le secteur d'activité et le demandeur; le caractère approprié de déduire certains éléments (rabais, escomptes, retours) des revenus doit être considéré (cet aspect est discuté plus en détail à la question 5 ci-dessous);
- (iii) Les ventes effectuées par des entités affiliées à des tiers peuvent être attribuées aux activités de l'entité canadienne admissible (cet aspect est discuté plus en détail à la question 12 ci-dessous); et
- (iv) Les ajustements à la valeur du marché (p. ex., les opérations de couverture, les réévaluations du portefeuille à la juste valeur marchande) pourraient être pris en compte s'ils font partie des activités normales de l'entité et si les gains ou pertes réalisés ou non réalisés seraient autrement traités comme des éléments de revenu.

Bref, la définition du revenu admissible et son interprétation sont plutôt larges et maintenant que le montant de la subvention disponible pour une entité peut être entièrement tributaire de la baisse de ses revenus, l'exactitude de ces valeurs (particulièrement pour les périodes de juillet à novembre 2020) sera cruciale.

Non seulement les calculs du revenu admissible deviendront plus complexes pour ces périodes ultérieures, mais l'impact d'un changement, aussi léger soit-il, à la baisse des revenus sera en encore plus significatif. Par exemple, selon les propositions législatives pour les périodes d'admissibilité ultérieures, un changement de 5 % à 10 % dans la baisse des revenus pour une période donnée aurait pour effet de doubler la subvention salariale disponible pour cette période.

### **2) Si je ne paie pas d'impôt sur le revenu au Canada, suis-je admissible au programme? Qu'est-ce que signifie « exonéré de l'impôt » aux fins de la définition d'une entité déterminée?**

Une entité qui ne paie pas d'impôt sur le revenu au Canada (que ce soit parce qu'elle est une entité exonérée d'impôt, une entité exonérée en vertu d'une convention ou une entité dont les pertes fiscales ou d'autres attributs fiscaux

ont pour résultat qu'il n'y a aucun impôt à payer) peut tout de même être admissible au programme de la SSUC.

Le projet de loi C-17 (1<sup>re</sup> lecture le 10 juin 2020) n'a proposé aucune modification à la définition d'une « entité déterminée ». Toutefois, l'ARC a précisé le sens de l'expression « exonéré de l'impôt » et les facteurs servant à déterminer si une entité est une institution publique.

Aux fins de la SSUC, les employeurs admissibles comprennent :

- un particulier;
- une fiducie;
- un organisme de bienfaisance enregistré;
- une personne qui est exemptée de l'impôt, ce qui comprend une organisation agricole, une chambre de commerce, une société de recherche scientifique et de développement expérimental à but non lucratif, une organisation ou association ouvrière et une organisation à but non lucratif;
- une société de personnes dont tous les associés sont visés par la présente énumération;
- une organisation visée par règlement.

Actuellement, une fiducie est considérée comme un employeur admissible parce qu'elle est considérée comme étant une personne aux fins de l'impôt sur le revenu. Le gouvernement a proposé de modifier la législation afin d'inclure, à titre d'employeurs admissibles, les fiducies ayant des employés mais avec deux restrictions :

- lorsqu'une fiducie est exonérée de l'impôt, elle devrait être admissible seulement si elle est un organisme de bienfaisance enregistré ou une entité exonérée de l'impôt admissible (p. ex., une organisation à but non lucratif) et
- lorsqu'une fiducie est une institution publique, elle devrait être admissible uniquement si elle est considérée être une organisation visée par règlement.

Les exceptions proposées devraient s'appliquer à compter du début de la troisième période d'admissibilité (c'est-à-dire à partir de la période s'étendant du 10 mai 2020 au 6 juin 2020).

Les institutions publiques, comme les municipalités, les écoles publiques, les universités publiques et les collèges, continuent d'être inadmissibles à la SSUC.

En outre, l'ARC a déclaré que le fait, pour une société non résidente, que son revenu de source canadienne ne soit pas inclus dans le calcul de son revenu imposable, en raison d'exemptions d'impôt prévues par la LIR ou en vertu d'une disposition d'une convention fiscale avec un autre pays, ne l'empêche pas d'être une « entité déterminée » aux fins du programme de la SSUC. Autrement dit, les entités qui exercent des activités au Canada, quoique couvertes par des exemptions prévues par une convention fiscale, peuvent tout de même être des entités déterminées aux fins de la SSUC.

### **3) Qu'est-ce qu'une « institution publique »?**

En règle générale, les institutions publiques ne sont pas admissibles au programme de la SSUC. Les institutions publiques comprennent les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux.

Une société dont au moins 90 % des actions ou du capital appartiennent à une ou plusieurs entités qui remplissent une fonction gouvernementale au Canada ne doit pas être considérée comme étant une entité déterminée.

L'ARC fournit également des directives servant à déterminer si une entité est une municipalité ou un organisme public. De manière générale, une municipalité est un organisme public qui remplit une fonction gouvernementale. La position de l'ARC est que l'énoncé « une municipalité ou un organisme public remplissant une fonction gouvernementale au Canada » devait s'appliquer aux entités qui, tout en n'étant pas des municipalités aux termes de la loi, possédaient les attributs d'une municipalité et fournissaient des services semblables à ceux fournis par les municipalités. Autrement dit, pour remplir une fonction gouvernementale, une entité doit être habilitée à gouverner, percevoir des impôts, adopter des règlements et fournir des services de type municipal à ses membres ou citoyens<sup>1</sup>.

### **4) Est-ce qu'une société de personnes dont un ou plusieurs associés ne sont pas admissibles peut se prévaloir du programme de la SSUC?**

L'admissibilité d'une telle société de personnes dépendra du pourcentage des participations détenues par les entités non admissibles. La législation, dans sa version actuelle, n'autorise pas une société de personnes qui compte une ou plusieurs entités non admissibles comme associés (p. ex., des institutions publiques) à avoir droit au programme. Cela est vrai même dans un scénario où l'entité non admissible détient une participation minoritaire. Toutefois, le gouvernement a proposé des modifications législatives selon lesquelles si la juste valeur marchande de la participation dans la société de personnes détenue par les entités non admissibles ne dépasse pas 50 % de la juste valeur marchande de l'ensemble des participations dans la société de personnes, alors celle-ci pourrait être admissible.

Les modifications proposées n'ont pas encore été édictées. Si elles reçoivent la sanction royale, ce changement sera applicable rétroactivement à la première période de demande commençant le 15 mars 2020 et s'appliquera aux périodes subséquentes.

### **5) Est-ce que le « revenu admissible » tient compte du revenu net ou du revenu brut?**

Cela dépend des faits et des circonstances. Le « revenu admissible » s'entend des rentrées de sommes d'argent et d'autres contreparties reçues ou à recevoir par l'entité déterminée dans le cours de ses activités normales au Canada et ne doit pas inclure les opérations avec lien de dépendance (sous réserve de la notion d'attribution des revenus qui est abordée plus loin). Le revenu

---

<sup>1</sup> Source : <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/fiscalite/blogue/2020/juin/covid-19-ssuc-interpretations-arc>

admissible doit, en règle générale, être calculé sur une base brute parce que la définition ne fait aucune mention de sorties de trésorerie.

Cependant, la législation énonce clairement qu'une entité déterminée doit établir son revenu admissible conformément à ses « pratiques comptables habituelles ». Selon le référentiel d'information financière applicable, le revenu d'une entité déterminée peut être net de tout rabais, escompte, retour et ajustement demandé pour des produits endommagés, etc. À ce titre, la nature de l'entreprise (p. ex., les commerces de détail) et les pratiques comptables habituelles de l'entité peuvent faire en sorte que la détermination du revenu admissible soit effectuée sur une base nette.

Il faut noter qu'il est indiqué dans la FAQ de l'ARC qu'une entité ne doit pas déduire le montant de ses créances irrécouvrables ou d'une provision pour les créances douteuses dans le calcul de son revenu admissible.

Une attention particulière doit également être portée dans les situations où un demandeur perçoit des montants qui ne sont pas pour son propre compte (c'est-à-dire dans une relation de mandataire, perception des taxes de vente), puisque ces montants seraient généralement exclus du revenu admissible selon la méthode de la comptabilité de caisse ou de la comptabilité d'exercice.

**6) Est-ce que les gains et pertes réalisés en raison des fluctuations du taux de change devraient être inclus à titre de revenu admissible?**

Cela dépend également des faits et des circonstances. Les gains et les pertes de change réalisés se rapportant aux revenus de l'entité doivent être inclus dans le revenu admissible dans la mesure où le gain ou la perte de change réalisé est traité comme un revenu. Il demeure entendu que les gains et les pertes réalisés en raison des fluctuations du taux de change qui découlent des créateurs (notamment de l'achat des stocks ou de fournitures) et des opérations portant sur les capitaux propres ne doivent pas être inclus dans le calcul du revenu admissible. Il convient aussi de porter une attention particulière lorsque les gains et les pertes proviennent d'opérations intersociétés, car, selon l'application de l'attribution des recettes (voir la question 12), ils pourraient être inclus ou non dans le revenu admissible.

**7) Est-ce que les gains et pertes en raison des fluctuations du taux de change non réalisés devraient être inclus dans le revenu admissible?**

Le traitement des gains et pertes de change non réalisés serait conforme à celui des montants réalisés (voir la question 6). Il faut noter que le traitement des montants non réalisés s'appliquerait uniquement à un demandeur utilisant la méthode de la comptabilité d'exercice, alors qu'un demandeur utilisant la méthode de la comptabilité de caisse n'inclurait pas les montants non réalisés dans le calcul de son revenu admissible.

**8) Si une entité déterminée a exercé un choix de déclarer en monnaie fonctionnelle, est-ce que le revenu admissible devrait être calculé dans la monnaie fonctionnelle?**

Oui. Lorsqu'une entité déterminée est une société qui produit ses déclarations de revenus en vertu d'un choix de déclarer en monnaie fonctionnelle, le revenu admissible doit être établi au moyen de cette monnaie fonctionnelle.

Toutefois, il faut noter qu'il n'y a actuellement aucune précision quant à la façon dont le choix de déclarer en monnaie fonctionnelle influe sur le calcul du montant de la subvention disponible. En général, un choix de déclarer en monnaie fonctionnelle a une incidence sur le calcul d'une rémunération admissible à un crédit d'impôt.

**9) Si une entité déterminée produit une demande au titre de la SSUC fondée sur la baisse de revenus d'une partie avec laquelle elle a un lien de dépendance, est-ce que le revenu admissible devrait être converti en dollars canadiens?**

Lorsqu'une entité déterminée tire la totalité ou la presque totalité de son revenu d'une ou plusieurs entités avec qui elle a un lien de dépendance, l'entité déterminée peut établir son admissibilité au programme en fonction des baisses de revenus des entités avec qui elle a un lien de dépendance. Si la partie ayant un lien de dépendance tire ses revenus dans une monnaie autre que le dollar canadien, la position de l'ARC est que les baisses de revenus de l'entité ayant un lien de dépendance doivent être déterminées dans la monnaie principale de l'entité ayant un lien de dépendance et conformément à ses pratiques comptables habituelles.

**10) Est-ce que les contrats de couverture devraient être inclus dans le revenu admissible?**

Des contrats de couverture peuvent être en place en ce qui concerne les ventes, les débiteurs, les charges, les créditeurs et/ou les dépenses en immobilisation dans le but de minimiser l'exposition aux fluctuations des taux de change. Dans la mesure où de tels contrats de couverture sont en lien avec les ventes et les débiteurs, les profits ou pertes de couverture doivent être inclus dans le revenu admissible. Pour plus de certitude, les profits ou pertes de couverture qui sont en lien avec les charges, les créditeurs ou les dépenses en immobilisation ne doivent pas être inclus dans le calcul du revenu admissible.

**11) Si l'entité déterminée est issue d'une fusion, comment la baisse de revenus devrait-elle être calculée?**

Actuellement, les nouvelles sociétés issues de la fusion de deux sociétés remplacées ou plus pourraient ne pas avoir droit au programme parce qu'elles n'auraient probablement pas de revenus de référence aux fins d'établir le pourcentage de baisse des revenus requis. Le gouvernement a proposé une modification législative qui permettra aux sociétés issues d'une fusion de calculer leurs revenus de référence en combinant les rentrées de sommes d'argent et d'autres contreparties reçues ou à recevoir des sociétés remplacées, dans la mesure où le but principal de la fusion n'était pas d'avoir droit au programme de la SSUC.

La modification proposée devrait être applicable rétroactivement à la première période de demande commençant le 15 mars 2020 et s'appliquera aux périodes subséquentes.



**12) Dans le cas où une entité déterminée vend ses produits ou services à une partie avec qui elle a un lien de dépendance et cette partie revend ou distribue ultimement les produits ou services à des tiers, comment ces opérations intersociétés devraient-elles être traitées?**

En général, les opérations intersociétés ne sont pas incluses dans le calcul du revenu admissible. Cependant, tel qu'il est indiqué dans la FAQ de l'ARC, lorsque des produits ou services de source canadienne sont vendus à une partie ayant un lien de dépendance et qu'ils sont ensuite vendus à un tiers, ces revenus pourraient être attribués à l'entité déterminée. Si l'entité ayant un lien de dépendance modifie le produit ou service avant de le vendre à un tiers, l'entité déterminée pourrait avoir à déterminer les revenus attribuables à ses propres activités en se servant d'une méthode raisonnable permettant d'établir la portion des recettes des ventes finales qui serait attribuable à ses activités au Canada.

**13) Si les activités commerciales d'une entité déterminée font l'objet de changements importants (c'est-à-dire une restructuration de l'entreprise, une expansion ou l'abandon d'activités), est-ce que les revenus devraient être normalisés?**

Non. Selon la position de l'ARC, les revenus ne doivent pas être rajustés pour tenir compte des changements survenus dans les activités commerciales de l'entreprise lors du calcul du revenu admissible. L'ARC précise qu'aucune disposition ne permettrait à une entité déterminée de rajuster son revenu admissible à l'égard d'une période de référence antérieure ou actuelle. À ce titre, les bénéfices normalisés peuvent ne pas être pertinents dans la détermination du revenu admissible et, par conséquent, les bénéfices de la période antérieure et actuelle pourraient ne pas concorder.

Précisons que l'ARC a proposé des dispositions spécifiques en ce qui concerne les fusions de même que l'acquisition ou la vente d'actifs qui constituent la totalité ou presque de la valeur d'une entreprise. Par contre, elles ne visent pas l'expansion ou l'abandon partiels d'activités commerciales (c'est-à-dire que les règles proposées ne s'appliquent pas à l'acquisition ou la vente d'actifs qui représentent une plus faible proportion de l'entreprise).

## **Rémunération**

**14) Est-ce qu'un employeur faisant appel à un agent payeur aurait droit à la SSUC?**

Certaines organisations établissent une fonction d'administration de la paie centralisée où une entité responsable de la paie fournit des services aux autres membres du groupe de sociétés alors que les autres membres gagnent les revenus provenant de tiers. En vertu de la législation actuelle, une entité déterminée qui n'a pas son propre compte de retenues sur la paie à l'ARC, en date du 15 mars 2020, n'est pas considérée comme étant une « entité admissible » et par conséquent n'aurait pas droit à la SSUC. Ainsi, en vertu de la législation actuelle, il semble que lorsqu'un employeur utilise un agent payeur ou un autre mécanisme de partage des coûts où l'administration de la

paie est effectuée par une entité distincte, les salaires des entités tirant des revenus provenant de tiers ne pourraient pas être admissibles aux fins la SSUC.

Le projet de loi C-17 renferme des propositions visant à modifier la définition d'une « entité admissible » afin d'y inclure une entité qui impartit la gestion de la paie de ses employés à un « fournisseur de services de paie ». Il y est proposé d'étendre l'admissibilité à la SSUC aux entités qui n'ont pas un compte de retenues sur la paie à l'ARC, mais qui utilisent plutôt un fournisseur de services de paie, lequel effectue les versements des retenues de l'entité au moyen de son propre compte de retenues sur la paie à l'ARC.

Il faut noter que ce changement toucherait tout autant les entités qui engagent des agents payeurs tiers, lesquels effectuent les versements des retenues sur la paie de l'entité au moyen de leurs comptes de retenues. Autrement dit, les ententes avec un agent payeur, que celui-ci ait ou non un lien de dépendance avec l'entité, ne nuiront plus à l'admissibilité à la mesure.

Ici encore, le changement proposé par le projet de loi n'a pas encore obtenu la sanction royale.

#### **15) Quelles sont certaines des erreurs fréquentes constatées lors du calcul du salaire horaire?**

Les erreurs les plus fréquentes que nous avons pu constater dans le calcul de la rémunération admissible, pour les employés payés à l'heure, comprennent le fait de ne pas calculer le salaire horaire sur une base hebdomadaire en se servant plutôt d'une moyenne des salaires gagnés par les employés. Étant donné que la SSUC est calculée sur une base hebdomadaire, toute forme de moyenne peut fausser considérablement les résultats pour ce type d'employés.

En outre, les périodes de paie de l'entreprise ne concordent pas toujours avec la période de demande de la SSUC. En pareil cas, les salaires doivent être affectés avec exactitude à la période de demande en fonction des jours travaillés au cours de la période en question.

Une autre erreur courante que nous avons constatée est dans le cas où les entreprises établissent leur rémunération admissible en s'appuyant sur les montants versés aux employés plutôt que sur les montants gagnés. La rémunération admissible doit être calculée en fonction de la semaine à l'égard de laquelle la paie se rapporte (p. ex : la semaine où l'employé a travaillé), et non pas en fonction de la semaine où elle a été versée. Les types d'éléments de rémunération pour lesquelles cette distinction a une incidence comprennent une prime, une commission, une paie rétroactive, des jours de vacances ou la rémunération d'heures supplémentaires.

#### **16) Est-ce que les commissions versées aux employés sont incluses dans le calcul de la rémunération admissible?**

Les commissions gagnées peuvent être incluses dans le calcul de la rémunération admissible d'un employé. Toutefois, il faut porter une attention toute particulière à la date de paiement et à la date où elles sont gagnées. En général, les commissions sont versées en fonction des ventes générées par les employés au cours d'une période antérieure. Souvent, ce montant est versé à une date ultérieure après la conclusion de la vente. Cela peut créer une différence entre le moment où la commission a été *gagnée* et le moment où

elle a été versée. La rémunération admissible tient compte uniquement des montants qui ont été gagnés à l'égard d'une semaine précise comprise dans la période de demande.

À ce titre, si la commission a été payée au cours de la période de demande, mais a été réellement gagnée à une date antérieure à la période de demande, la commission ne doit pas être incluse dans le calcul de la rémunération admissible à l'égard de cette période. Plutôt, il pourrait être nécessaire d'attribuer la commission à la période de demande antérieure appropriée. Dans le pire des cas, la commission pourrait avoir été gagnée avant le 15 mars 2020 et elle ne se qualifierait à titre de rémunération admissible à l'égard d'aucune période.

**17) Est-ce qu'une entité déterminée peut demander la subvention salariale relativement à des employés saisonniers ou des employés revenant d'un congé prolongé?**

Actuellement, pour les employés saisonniers qui n'ont reçu aucun salaire pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020 (c'est-à-dire aucune « rémunération de base »), la législation a pour effet de plafonner le montant de la subvention à 75 % de la rémunération admissible qu'ils ont gagnée pendant la période d'admissibilité, avec des plafonds variant pour chaque période d'admissibilité. Or, de manière générale, lorsque des employés ont une rémunération de base (avant la crise), il est possible qu'un employeur puisse avoir droit à une subvention plus élevée si cette rémunération de base est plus élevée que celle gagnée par l'employé pendant la période d'admissibilité.

Pour tenir compte de cette disparité, le gouvernement a proposé de modifier la notion de rémunération de base pour couvrir des périodes additionnelles. Il est maintenant proposé de calculer la rémunération de base comme étant le plus élevé des montants suivants :

- (i) La rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée pendant la période qui commence le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et se termine le 15 mars 2020;
- (ii) Si l'entité admissible fait un choix :
  - a. Pour les périodes 1 à 3 : la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée pendant la période qui commence le 1<sup>er</sup> mars 2019 et se termine le 31 mai 2019;
  - b. Pour la période 4 : la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée pendant la période qui commence le 1<sup>er</sup> mars 2019 et se termine le 30 juin 2019, à moins de faire le choix d'utiliser la période qui commence le 1<sup>er</sup> mars 2019 et se termine le 31 mai 2019;
  - c. Pour les périodes 5 à 9 : la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée pendant la période qui commence le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et se termine le 31 décembre 2019.

Pour les périodes 7, 8 et 9, il convient de noter que le changement apporté à la rémunération de base sera pertinent seulement pour les employés ayant un lien de dépendance, puisqu'il n'y aura plus une composante du calcul de la subvention qui tient compte de la rémunération de base pour les employés sans lien de dépendance.

De plus, il est important de noter que ces choix seraient effectués sur une base individuelle pour chaque employé.

## COMMENT DELOITTE PEUT-IL VOUS AIDER?

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre représentant de Deloitte ou l'une des personnes-ressources indiquées dans la présente alerte.

**Pour en savoir plus sur la COVID-19, veuillez consulter notre [carrefour d'information canadien](#) et notre [carrefour d'information mondial](#)**

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

Ce document est publié par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judicieux d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

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 de nombreux secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500<sup>MD</sup> 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. Pour en apprendre davantage sur la façon dont les quelque 264 000 professionnels de Deloitte ont une influence marquante – y compris les 14 000 professionnels au Canada – veuillez nous suivre sur LinkedIn, Twitter ou Facebook.

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](http://www.deloitte.com/ca/apropos).

Deloitte souhaite offrir sur demande ses publications dans des formats accessibles et des aides à la communication.

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