



## Alerte en fiscalité canadienne

### COVID-19 – Projet de loi C-9 : les modifications à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et la nouvelle Subvention d'urgence pour le loyer du Canada (SULC)

Le 20 novembre 2020

La loi établissant le programme de la SSUC a été adoptée le 11 avril 2020 dans le but d'aider les entreprises canadiennes qui ont subi une diminution de leurs revenus pendant la pandémie mondiale de COVID-19. Depuis le début de la pandémie et la promulgation du programme de la SSUC, le gouvernement du Canada n'a cessé de réviser et de modifier la législation connexe<sup>1</sup>.

#### Personnes-ressources :

##### **David Mason**

Leader national de la politique fiscale

Tél. : 613-751-6685

##### **Mike Smith**

Leader, Bureau national de la Fiscalité

Tél. : 403-267-0661

##### **Guy Jason**

Tél. : 613-751-6674

##### **Maria Tsatas**

Tél. : 514-393-5220

<sup>1</sup> Pour en savoir plus sur le programme initial de la SSUC et les modifications apportées le 27 juillet 2020, veuillez consulter nos alertes en fiscalité du [13 avril 2020](#), du [29 juillet 2020](#) et du [29 octobre 2020](#).

Les plus récentes modifications proposées par le gouvernement sont comprises dans le projet de loi C-9<sup>2</sup>, *Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (Subvention d'urgence pour le loyer du Canada et Subvention salariale d'urgence du Canada)* (projet de loi C-9), qui a été déposé le 2 novembre 2020 et adopté sans modification par la Chambre des communes le 6 novembre 2020 et a reçu la sanction royale le 19 novembre 2020 à la suite de sa revue par le Sénat.

## LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

### Principaux changements apportés au programme de la SSUC

Les modifications les plus importantes proposées au programme de la SSUC et énoncées dans le projet de loi C-9 sont les suivantes :

- la prolongation du programme de la SSUC **jusqu'à juin 2021**;
- la **modification de la date limite pour faire une demande** pour une période d'admissibilité à la plus tardive des dates suivantes : (i) le 31 janvier 2021 ou (ii) 180 jours après la fin de la période d'admissibilité;
- **l'harmonisation du critère de baisse de revenu** utilisé pour la subvention de base et la subvention complémentaire à compter du 27 septembre 2020;
- **le taux maximum de SSUC est maintenu à 65 %** jusqu'au 19 décembre 2020 (fin de la période 10);
- les choix en vertu des alinéas **125.7(4)c)** et **d)** de la Loi de l'impôt sur le revenu (Loi) peuvent maintenant être effectués pour toutes les périodes d'admissibilité;
- la modification des conditions pour l'application des règles sur la **vente d'actifs** prévues au paragraphe 125.7(4.1) de la Loi;
- la modification de la définition d'un « **employé admissible** » afin de préciser que les montants payés aux employés peuvent encore être admissibles même si ces employés ne sont pas à l'emploi au Canada tout au long de la période d'admissibilité visée; et
- la modification de la définition de la « **rémunération de base** » pour élargir la période de la rémunération de base afin de tenir compte de certaines absences (par exemple, un congé de maternité).

Cette alerte en fiscalité résume les modifications proposées au programme de la SSUC et souligne les points pour lesquels des précisions supplémentaires ont été fournies.

## Résumé des modifications

### ***Prolongation du programme de la SSUC jusqu'à juin 2021***

Comme nous l'avons déjà communiqué, le ministère des Finances du Canada a annoncé le 6 octobre 2020 que le programme de la SSUC serait prolongé jusqu'au 30 juin 2021. Cela a maintenant été édicté dans le cadre du projet de loi C-9 en modifiant la définition de « période d'admissibilité » au paragraphe 125.7(1) de la Loi afin d'y inclure une période d'admissibilité supplémentaire du

**Martin Vézina**

Tél. : 514-393-7139

**Louis Boivin**

Tél. : 418-696-3951

**Stephen Lopes**

Tél. : 416-643-6927

**Liens connexes :**

**Services de fiscalité de Deloitte**

---

<sup>2</sup> Le projet de loi C-9 codifie essentiellement les modifications annoncées dans le document d'information du ministère des Finances publié le 14 octobre 2020 et certains de ces paramètres ont été abordés dans notre alerte fiscale du [29 octobre 2020](#).

22 novembre au 19 décembre 2020 (période 10) et d'autres périodes visées par règlement qui prennent fin au plus tard le 30 juin 2021.

Selon le libellé actuel, les dates exactes ne sont connues avec certitude que jusqu'à la période 10, soit en décembre 2020. Les détails concernant la période 11 et les périodes subséquentes devraient être rendus publics dans les modifications apportées au *Règlement de l'impôt sur le revenu* (Règlement).

### **Modification des dates limites pour faire une demande**

Compte tenu de la prolongation du programme de la SSUC jusqu'au 30 juin 2021, la date limite pour les demandes de SSUC a été modifiée de sorte qu'une entité déterminée doit présenter une demande pour la période d'admissibilité au plus tard (i) le 31 janvier 2021 ou (ii) 180 jours après la fin de la période d'admissibilité.

Les périodes d'admissibilité qui en résultent et les dates limites correspondantes pour présenter une demande se résument comme suit :

<b>Période d'admissibilité</b>	<b>Période couverte</b>	<b>Date limite pour faire une demande</b>
Période 1	15 mars 2020 au 11 avril 2020	31 janvier 2021
Période 2	12 avril 2020 au 9 mai 2020	31 janvier 2021
Période 3	10 mai 2020 au 6 juin 2020	31 janvier 2021
Période 4	7 juin 2020 au 4 juillet 2020	31 janvier 2021
Période 5	5 juillet 2020 au 1 <sup>er</sup> août 2020	31 janvier 2021
Période 6	2 août 2020 au 29 août 2020	25 février 2021
Période 7	30 août 2020 au 26 septembre 2020	25 mars 2021
Période 8	27 septembre 2020 au 24 octobre 2020	22 avril 2021
Période 9	25 octobre 2020 au 21 novembre 2020	20 mai 2021
Période 10	22 novembre au 19 décembre 2020	17 juin 2021
Période 11 et périodes subséquentes	À déterminer	180 jours après la fin de la période d'admissibilité

### **Modification ou révocation d'un choix**

Le projet de loi C-9 propose l'ajout du paragraphe 125.7(10) à la Loi afin de permettre aux entités déterminées de « modifier ou révoquer un choix fait [...] au plus tard à la date à laquelle la première demande pour une période d'admissibilité pour laquelle le choix est exercé est due ».

Il convient de noter que l'interprétation de l'Agence du revenu du Canada (ARC) fournie lors du webinaire organisé par CPA Canada le 26 octobre 2020 était qu'une entité déterminée peut modifier un formulaire de demande précédemment produit pour faire un choix qui n'avait pas été fait précédemment. Toutefois, si un choix a été fait précédemment, l'ARC était d'avis que l'entité ne peut pas révoquer ou autrement modifier ce choix en produisant un formulaire de demande modifié. **L'ajout proposé du paragraphe 125.7(10) infirme cette interprétation.**

Il faut faire preuve de prudence lors de la détermination de la date limite pour modifier ou révoquer un choix. La modification ou la révocation est due au plus tard à la date limite de production de la demande pour la période d'admissibilité visée. Par exemple, si une entité déterminée veut modifier ses demandes antérieures pour choisir d'utiliser la méthode de la comptabilité de caisse, cette modification doit être effectuée au plus tard le 31 janvier 2021, soit la date limite de la première période d'admissibilité pour laquelle le choix est effectué (c'est-à-dire la période 1).

### ***Disponibilité des choix en vertu des alinéas 125.7(4)c) et d)***

Les alinéas 125.7(4)c) et d) de la Loi font actuellement référence à l'alinéa c) de la définition d'une « entité admissible » au paragraphe 125.7(1), lequel mentionne uniquement les périodes 1 à 4. Ainsi, selon la législation actuellement en vigueur, ces deux choix ne semblaient pas être disponibles après la période 4. Ce point a été éclairci dans le projet de loi C-9 en proposant de supprimer la référence à l'alinéa c) de la définition d'une « entité admissible » au paragraphe 125.7(1). Par conséquent, il est proposé que les choix prévus aux alinéas 125.7(4)c) et 125.7(4)d) soient disponibles pour les employeurs admissibles pour toutes les périodes d'admissibilité.

En ce qui concerne l'application du choix en vertu de l'alinéa 125.7(4)d) (permettant d'utiliser la baisse de revenu des sociétés provenant de sources avec qui un employeur admissible a un lien de dépendance) pour la période 5 et les périodes subséquentes, il convient de noter que, selon l'interprétation de l'ARC, ce choix ne peut pas être effectué par une structure à paliers multiples ou une chaîne d'entités qui ont un lien de dépendance entre elles<sup>3</sup>. Pour obtenir plus de détails sur l'application de ce choix, veuillez consulter notre alerte en fiscalité du [29 octobre 2020](#).

### ***Modification des règles relatives à l'acquisition d'actifs à l'alinéa 125.7(4.1)b)***

Les règles relatives à l'acquisition d'actifs prévues aux paragraphes 125.7(4.1) et (4.2) de la Loi visent à permettre à un employeur admissible d'ajuster le revenu admissible des périodes de référence actuelle et antérieure lorsque l'employeur admissible a acquis des actifs qui constituaient « la totalité, ou presque, de la juste valeur marchande des biens du vendeur utilisés dans le cadre de l'exploitation de l'entreprise ». En l'absence de cette disposition, le revenu admissible d'un employeur admissible pour la période de référence actuelle par rapport à la période de référence antérieure pourrait être gonflé si des actifs importants (ou une « entreprise ») ont été acquis au cours de la période actuelle. Ce choix doit être fait conjointement par l'acquéreur et le vendeur des actifs.

En ce qui concerne le sens de l'expression « biens [...] utilisés dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise », l'interprétation récente de l'ARC consistait à comparer les actifs transférés avec tous les actifs/biens du vendeur. Par exemple, si l'employeur admissible acquiert une division du vendeur (c'est-à-dire ce qui pourrait constituer une entreprise du vendeur), l'ARC est d'avis que

---

<sup>3</sup> Agence du revenu du Canada, Interprétation technique 2020-0851731E5 – CEWS – 125.7(4)(d) election – NAL chain (28 septembre 2020, disponible en anglais seulement).

l'employeur admissible doit comparer la juste valeur marchande (JVM) de ces actifs à la JVM des biens dans toutes les divisions de l'entreprise du vendeur<sup>4</sup>. L'interprétation de l'ARC ne semblait pas conforme à l'intention du législateur et a mené à des résultats potentiellement injustes lorsqu'un employeur admissible a acquis les actifs d'une division/entreprise, mais qui ne correspondent pas à « la totalité, ou presque » (généralement au moins 90 %), de l'ensemble des actifs du vendeur.

Rétroactivement au 11 avril 2020, le projet de loi C-9 propose de modifier le paragraphe 125.7(4.1) de la Loi en incluant un critère « soit », ce qui signifie que l'entité déterminée peut acquérir :

- (i) soit la totalité, ou presque, de la juste valeur marchande des biens du vendeur utilisés dans le cadre de l'exploitation de l'entreprise,
- (ii) soit, si le vendeur et l'entité déterminée n'ont pas de lien de dépendance, la totalité ou presque des actifs du vendeur qui peut raisonnablement être considérée comme nécessaire pour que l'entité déterminée soit en mesure d'exploiter l'entreprise du vendeur, ou une partie de l'entreprise du vendeur, à titre d'entreprise.

Par conséquent, la modification proposée au paragraphe 125.7(4.1) infirme l'interprétation actuelle de l'ARC et vise à clarifier l'objet de ces règles.

### **Augmentation du pourcentage de base**

Le projet de loi C-9 propose d'augmenter le pourcentage de base de l'entité déterminée pour la période 9 (soit du 25 octobre 2020 au 21 novembre 2020). C'est-à-dire que si le « pourcentage de baisse de revenu »<sup>5</sup> de l'entité déterminée est supérieur ou égal à 50 % pour la période 9, le pourcentage de base est maximisé à 40 % (une augmentation par rapport au plafond actuel de 20 %). Si le pourcentage de baisse de revenu de l'entité déterminée est inférieur à 50 %, un facteur de 0,8 est multiplié par le pourcentage de baisse de revenu pour déterminer le pourcentage de base. Il s'agit d'une augmentation par rapport au facteur actuel de 0,4. Prenons, par exemple, les deux scénarios suivants :

- Si le pourcentage de baisse de revenu d'une entité déterminée est de 40 % pour la période 9 (le pourcentage le plus élevé de la période 8 et de la période 9), son pourcentage de base serait de 32 % (soit 40 % x 0,8), ce qui donne lieu à une subvention de base maximale de 361 \$ par semaine par employé (1 129 \$ x 32 %).
- Si le pourcentage de baisse de revenu d'une entité déterminée est de 60 % pour la période 9 (le pourcentage le plus élevé de la période 8 et de la période 9), son pourcentage de base serait plafonné à 40 %, ce qui donne lieu à une subvention de base maximale de 452 \$ par semaine par employé

<sup>4</sup> Foire aux questions – Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), telle que publiée par l'ARC (mise à jour le 11 août 2020), question 8-3.

<sup>5</sup> Le pourcentage de baisse de revenu peut être déterminé en comparant le revenu admissible pour la période de référence actuelle à celui du même mois de l'année précédente, ou à la moyenne des revenus gagnés en janvier et février 2020 (« autre approche »).

(1 129 \$ x 40 %). En outre, comme la baisse de revenu était supérieure à 50 %, l'entité déterminée devrait également être admissible à la subvention complémentaire pour la période 9, comme il est discuté ci-dessous.

Pour la période 10 (soit du 22 novembre 2020 au 19 décembre 2020), le projet de loi C-9 confirme que les règles relatives au pourcentage de base pour la période 9 s'appliqueront.

Pour les périodes subséquentes à la période 10 (c'est-à-dire à compter du 20 décembre 2020), le Règlement sera modifié afin de préciser le ou les taux applicables.

### ***Modification du pourcentage compensatoire de baisse de revenu***

Le projet de loi C-9 modifie le mécanisme du pourcentage compensatoire de baisse de revenu en harmonisant le critère de baisse de revenu pour la subvention de base et la subvention complémentaire à compter du 27 septembre 2020 (période 8).

Actuellement, le taux de subvention complémentaire pour les périodes 5 à 7 est calculé en fonction de la baisse moyenne de revenu au cours des trois mois précédant la période applicable par rapport à la période de référence antérieure choisie par l'employeur admissible. Cela ne change pas.

Toutefois, le pourcentage compensatoire de baisse de revenu pour les périodes 8 à 10 correspond au plus élevé :

- (i) du résultat en pourcentage de l'approche de la baisse moyenne de revenu pour les trois derniers mois, ou
- (ii) du pourcentage de baisse de revenu pour la période d'admissibilité.

Ce critère « du plus élevé » introduit effectivement une règle refuge, selon laquelle un employeur admissible qui aurait bénéficié d'un pourcentage complémentaire plus élevé en vertu de la législation en vigueur continuerait à pouvoir s'en prévaloir.

À compter de la période 11, il est proposé que le pourcentage compensatoire de baisse de revenu soit égal au pourcentage de baisse de revenu de l'entité déterminée pour la période d'admissibilité.

### ***Autres considérations concernant la subvention complémentaire***

Les comparaisons des pourcentages de baisse de revenu pour les différentes périodes de référence sont résumées dans le tableau suivant :

<b>Période d'admissibilité</b>	<b>Option 1</b>	<b>Option 2</b>
Périodes 5 à 7	La moyenne du revenu mensuel admissible des trois mois immédiatement précédents par rapport à la moyenne du revenu mensuel admissible des mêmes mois en 2019.	La moyenne du revenu mensuel admissible des trois mois immédiatement précédents par rapport à la moyenne du revenu mensuel admissible de janvier et février 2020.
Périodes 8 à 10	<b>Le pourcentage le plus élevé entre :</b>	
	Option 1 : La moyenne du revenu mensuel admissible des trois mois immédiatement précédents par rapport à la moyenne du revenu mensuel admissible des mêmes mois en 2019;  OU  Option 2 : La moyenne du revenu mensuel admissible des trois mois immédiatement précédents par rapport à la moyenne du revenu mensuel admissible de janvier et février 2020.	ET  Option 1 : Le revenu admissible de la période de référence actuelle par rapport au revenu admissible pour le même mois en 2019;  OU  Option 2 : Le revenu admissible de la période de référence actuelle par rapport à la moyenne du revenu mensuel admissible de janvier et février 2020.
Période 11 et les suivantes	Pourcentage de baisse de revenu <sup>6</sup>	

Source : Deloitte.

Pour les employeurs utilisant l'autre approche (c'est-à-dire l'option 2 dans le tableau ci-dessus) pour calculer les baisses de revenu, les taux de la subvention de base et de la subvention complémentaire seraient déterminés en utilisant la même approche (c'est-à-dire en comparant le revenu de la période de référence actuelle à la moyenne des revenus de janvier et février 2020).

Il convient de noter qu'en vertu de la règle déterminative (application réputée) prévue au paragraphe 125.7(9), un employeur peut utiliser le pourcentage de baisse de revenu de la période actuelle ou celui de la période précédente, selon le plus élevé des deux. Actuellement, le pourcentage de baisse de revenu s'applique seulement aux fins de déterminer le taux de la subvention de base.

<sup>6</sup> Comme les périodes d'admissibilité 1 à 10 s'inscrivent dans l'année civile 2020, toutes les périodes de référence antérieures aux fins de la détermination du pourcentage de baisse de revenu font référence aux mois de l'année 2019. À compter de la période 11, les périodes de référence actuelles devraient être en 2021, et par conséquent, la période de référence antérieure pourrait ne pas faire référence à un mois de l'année 2019. Un projet de règlement à venir précisera le mécanisme de calcul du pourcentage de baisse de revenu pour la période 11 et les périodes subséquentes.

Comme le projet de loi C-9 propose que le pourcentage compensatoire de baisse de revenu soit harmonisé avec le pourcentage de baisse de revenu, la règle déterminative devrait également s'appliquer au taux de subvention complémentaire à compter de la période 8.

### Changements au montant de la subvention hebdomadaire

Comme il a été présenté dans notre dernière alerte en fiscalité datée du [29 octobre 2020](#), un résumé de l'impact des changements proposés sur le montant maximum de la subvention disponible par employé par semaine a été inclus dans le tableau ci-dessous. Une attention particulière doit être accordée à ce tableau, car le montant réel de la subvention disponible pour chaque entité déterminée variera en fonction de la combinaison des baisses de revenus propres à chaque entité au cours de la période de référence actuelle de même qu'au cours des trois mois civils précédents.

#### Subvention maximale par employé par semaine

Revenus de référence	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
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	22-nov-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	19-déc-20

#### Pourcentage de baisse de revenus

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

Source: Deloitte

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

En examinant le tableau ci-dessus, il convient également de noter que la subvention réelle d'une entité pour une période donnée peut être calculée en utilisant la baisse de revenu de la période actuelle ou celle de la période immédiatement précédente, le montant le plus élevé étant retenu.

### Modification de la définition d'un « employé admissible »

Dans notre dernière alerte en fiscalité datée du [29 octobre 2020](#), nous avons souligné l'avis de l'ARC selon lequel un employé est considéré comme étant « à l'emploi au Canada » s'il accomplit les fonctions d'une charge ou d'un emploi au Canada<sup>7</sup>. Ainsi, un employé non-résident peut être un employé admissible s'il

<sup>7</sup> Foire aux questions – Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), telle que publiée par l'ARC (mise à jour le 6 octobre 2020), question 13-1.

réside à l'étranger, mais qu'il accomplit physiquement les fonctions de son emploi au Canada. Par contre, les employés d'une entité canadienne qui accomplissent leurs fonctions à l'étranger pourraient ne pas être des employés admissibles selon l'avis de l'ARC.

La modification proposée dans le projet de loi C-9 à la définition d'un « employé admissible » au paragraphe 125.7(1) apporte une plus grande clarté en ajoutant un libellé spécifique concernant le lieu de travail d'un employé. La nouvelle définition proposée prévoit qu'un employé admissible s'entend d'un « particulier qui est à l'emploi d'une entité déterminée [...] principalement au Canada de manière continue durant la période d'admissibilité (ou de la partie de la période d'admissibilité pendant laquelle le particulier était employé de manière continue) ». En règle générale, l'utilisation du terme « principalement » suggère 50 %, c'est-à-dire que l'employé doit accomplir physiquement les fonctions de son emploi au Canada pendant plus de 50 % du temps durant la période d'admissibilité (ou la partie de la période d'admissibilité pendant laquelle le particulier était employé de manière continue).

Il est proposé que la nouvelle définition d'un « employé admissible » entre en vigueur à la date à laquelle le projet de loi C-9 reçoit la sanction royale. Donc, la définition proposée n'entrera pas en vigueur avec effet rétroactif.

#### ***Modification de la définition de la « rémunération de base »***

Rétroactivement au 11 avril 2020, le projet de loi C-9 propose d'élargir la période de la rémunération de base pour les employés admissibles qui étaient en congé pour une raison prévue au paragraphe 12(3) de la Loi sur l'assurance-emploi ou l'article 2 de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011) pour l'ensemble de la période qui commence le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et se termine le 15 mars 2020.

Par exemple, si un employé admissible était en congé en raison d'une grossesse, d'une naissance ou d'une adoption, ou de certaines maladies prescrites, la période de rémunération de base commence 90 jours avant la date à laquelle cette personne a commencé son congé, à condition que le congé ait commencé entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 15 mars 2020. Cette modification permet en outre aux employeurs admissibles d'avoir accès aux montants maximums de subvention salariale pour les personnes qui n'auraient pas eu autrement une rémunération de base au cours des périodes de rémunération de base identifiées précédemment.

Il faut noter que la notion de rémunération de base ne serait pertinente que pour les périodes 1 à 6 pour les employés admissibles. À compter de la période 7, la rémunération de base n'est restée pertinente que pour les employés en congé avec solde et les employés ayant un lien de dépendance. En attendant, aussi à compter de la période 7 (ou des périodes 5 et 6 si la règle refuge n'entre pas en jeu), la subvention salariale pour les employés actifs serait calculée uniquement en fonction de la rémunération admissible versée relativement à la semaine visée de la période d'admissibilité.

## LA SUBVENTION D'URGENCE POUR LE LOYER DU CANADA (SULC)

Comme ci-haut mentionné, le gouvernement du Canada a déposé le projet de loi C-9 le 2 novembre 2020 (sanction royale le 19 novembre 2020) et a rendu publiques les précisions concernant la nouvelle Subvention d'urgence pour le loyer du Canada (SULC) qui remplace le programme d'Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial (AUCLC).

La SULC offre un soutien au loyer et à l'hypothèque plus étendu que celui qui était offert par l'AUCLC. Contrairement à l'AUCLC, la SULC pourra être demandée directement par les locataires. Le propriétaire d'un immeuble admissible y aura également droit lorsque, d'une part, l'immeuble ne sera pas utilisé principalement pour gagner un revenu de location ou, d'autre part, lorsque le propriétaire l'utilisera principalement pour gagner un revenu de location directement ou indirectement d'une personne ou d'une société de personnes ayant un lien de dépendance avec lui et que cette personne ou cette société de personnes n'utilisera pas l'immeuble principalement pour gagner un revenu de location. Dans chaque situation, l'immeuble devra être utilisé dans le cours des activités normales du locataire ou du propriétaire, selon le cas.

Les règles afférentes à cette nouvelle subvention seront intégrées à celles de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). Ainsi, à compter du 27 septembre 2020, les entités déterminées admissibles à la SSUC seront aussi admissibles à la SULC pour les mêmes périodes d'admissibilité que celles prévues pour la SSUC, sous réserve des règles particulières applicables à la SULC.

La SULC s'applique à l'égard d'une entente écrite conclue avant le 9 octobre 2020, soit la date de l'annonce initiale de la SULC, ou à la prolongation d'une telle entente

En bref, les entités déterminées admissibles pourront bénéficier d'une subvention pour le loyer pouvant atteindre 65 % des dépenses admissibles. Le pourcentage de subvention sera variable et il sera établi en fonction de la baisse de revenu de l'entité admissible, comme elle est calculée pour l'application de la SSUC. Entre autres, lorsque le taux de cette baisse sera égal ou supérieur à 70 %, le pourcentage de subvention pour le loyer sera de 65 %. Le tableau ci-dessous illustre la structure de taux.

<b>Pourcentage de baisse de revenu</b>	<b>Pourcentage de subvention pour le loyer*</b>
70 %	65 %
65 %	58,75 %
60 %	52,50 %
55 %	46,25 %
50 %	40 %
45 %	36 %
40 %	32 %
35 %	28 %
30 %	24 %
25 %	20 %
20 %	16 %
15 %	12 %
10 %	8 %
5 %	4 %

Source : Deloitte

\* Ces pourcentages de subvention pour le loyer s'appliquent à compter du 27 septembre 2020 pour les mêmes périodes d'admissibilité que la SSUC.

En outre, les entités déterminées admissibles qui seront affectées par une ordonnance de santé publique pourront recevoir une subvention additionnelle pour le loyer de 25 %, portant à un maximum de 90 % le taux de subvention pour le loyer dont pourrait bénéficier une telle entité.

Une ordonnance de santé publique s'entend d'un décret ou d'une décision prise en vertu d'une loi du Canada ou d'une province, ou conformément au pouvoir conféré par une telle loi. Cette ordonnance doit entraîner la cessation de la totalité ou d'une partie des activités d'une entité à un emplacement spécifique pour au moins une semaine en réponse à la pandémie causée par la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), et il est raisonnable de conclure que, pendant la période de référence antérieure à la pandémie, les activités interrompues comptaient pour au moins environ 25 % des revenus de l'entité à cet emplacement.

La portée d'un tel décret ou d'une telle décision est limitée par plusieurs facteurs comme des limites géographiques définies, le type d'entreprise ou les risques associés à un emplacement particulier; par exemple l'ordonnance de fermeture des cinémas, des bars ou des salles à manger de restaurants.

Un locataire admissible qui n'a aucun lien de dépendance avec le propriétaire de l'immeuble pourra bénéficier d'une subvention pour chaque période d'admissibilité qui correspondra au pourcentage de subvention pour le loyer multiplié par le moindre de 75 000 \$ et du total des sommes payées en vertu d'une entente au propriétaire pour cette période.

À cet égard, les dépenses de loyer admissibles correspondent essentiellement à ce qui était prévu pour l'application de l'AUCLC. Il s'agit du loyer pour l'usage, ou pour le droit d'usage, du bien admissible comprenant, entre autres, un loyer brut, un loyer basé sur un pourcentage de vente, de profit ou d'un critère semblable ainsi que des montants à payer au propriétaire ou à un tiers en vertu d'un bail à loyer net à titre de certains frais comme les dépenses d'entretien des aires communes ou les impôts fonciers, notamment, mais excluant des montants comme les taxes de vente ou des frais à payer pour des services spéciaux. Il est important de noter que la loi, dans sa forme actuelle, ne considère que les dépenses payées comme dépenses admissibles. Nous avons été informés que le Sénat, lors de sa revue du projet de loi, a demandé à ce que les dépenses payables soient également considérées comme dépenses admissibles. Comme aucun changement n'a été apporté au projet de loi C-9 avant son approbation finale, il se pourrait que des changements soient annoncés dans les prochaines semaines afin de considérer les commentaires du Sénat.

Lorsque le propriétaire n'utilisera pas l'immeuble pour en tirer un revenu de location ou qu'il le louera à un locataire avec lequel il a un lien de dépendance, il aura droit à la SULC, comme mentionné précédemment. Dans ce cas, pour chaque période d'admissibilité, le pourcentage de subvention pour le loyer sera multiplié par le moindre de 75 000 \$ et de la somme des intérêts payés concernant un prêt garanti par une hypothèque (le cas échéant), du montant des assurances ainsi que des impôts fonciers et des taxes similaires relativement à l'immeuble.

Aux fins de calculer les dépenses de loyer admissibles pour un locataire ou un propriétaire pour une période d'admissibilité donnée, selon le cas, ces dépenses

pourraient être établies au prorata du nombre de jours pendant la période d'admissibilité et du nombre de jours couverts par celles-ci.

Toutefois, la SULC à laquelle un locataire ou un propriétaire aura droit pour une période d'admissibilité, selon le cas, sera limitée à 300 000 \$, laquelle limite sera applicable en tenant compte des montants de la SULC dont pourraient bénéficier des entités déterminées avec lesquelles il serait affilié.

Cette limite de 300 000 \$ ne s'appliquera pas cependant en ce qui a trait à la subvention additionnelle pour le loyer de 25 % dont pourrait bénéficier une entité déterminée admissible qui serait affectée par une ordonnance de santé publique.

Cette nouvelle mesure de soutien sera disponible jusqu'en juin 2021.

### **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.