



Alerte en fiscalité canadienne

COVID-19 – Mise à jour sur la Subvention salariale d’urgence du Canada (SSUC) et foire aux questions

Le 29 octobre 2020

La loi établissant le programme de la SSUC a été adoptée le 11 avril 2020 dans le but d’aider les entreprises canadiennes touchées par la pandémie mondiale de COVID-19. Le 27 juillet 2020, le programme a été prolongé jusqu’au 21 novembre 2020 (avec une extension possible jusqu’au 19 décembre 2020) et des changements importants ont été apportés aux règles de calcul prévues à l’origine. 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](#) et du [29 juillet 2020](#).

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

Alors que nous vivons la deuxième vague de la pandémie, le gouvernement prévoit déposer un projet de loi pour venir en aide aux entreprises afin qu'elles puissent continuer de payer leurs employés et les encourager à réembaucher leurs travailleurs. À cet égard, le 6 octobre 2020, le ministère des Finances a prolongé de nouveau le programme de la SSUC, et ce, du 20 décembre 2020 jusqu'à juin 2021. La prolongation du programme de la SSUC fait partie de l'engagement du gouvernement à rétablir l'emploi au niveau qu'il était avant la pandémie.

À mesure que le programme de la SSUC évolue, la complexité associée à la détermination de l'admissibilité au programme et à la préparation des demandes continue de s'accroître. L'Agence du revenu du Canada (ARC) a fourni des directives supplémentaires afin de résoudre certains des problèmes communs auxquels les employeurs continuent de faire face.

Cette alerte en fiscalité résume les nouveaux développements concernant le programme de la SSUC, les questions et les points liés à la SSUC qui demeurent en suspens, ainsi que les récentes interprétations et orientations de l'ARC.

Mises à jour importantes du programme de la SSUC

En octobre, les mises à jour les plus importantes à ce jour annoncées par le ministère des Finances comprennent :

- **la prolongation du programme de la SSUC** jusqu'à juin 2021;
- **le taux de SSUC maximum de 65 %** actuellement en vigueur pour la période 8 (du 27 septembre 2020 au 24 octobre 2020) restera en place pour les périodes subséquentes jusqu'au 19 décembre 2020;
- **l'harmonisation du critère de baisse des revenus** utilisé pour la subvention de base et la subvention complémentaire à compter du 27 septembre 2020; et
- l'harmonisation de la subvention salariale versée aux **employés en congé forcé** aux prestations d'assurance-emploi (AE) à compter du 25 octobre 2020.

La prolongation du programme de la SSUC jusqu'à juin 2021

Le gouvernement a fourni quelques détails sur les modalités du programme de la SSUC qui s'appliqueront jusqu'au 19 décembre 2020. En outre, il a proposé des modifications supplémentaires au programme, résumées ici.

Le ministère des Finances a proposé que le taux de la subvention pour la période 8 (du 27 septembre 2020 au 24 octobre 2020) continue à s'appliquer jusqu'au 19 décembre 2020. C'est-à-dire que le taux maximum de la subvention salariale fixé à 65 %, soit la subvention de base au taux maximum de 40 % plus la subvention complémentaire au taux maximum de 25 %, devrait s'appliquer aux périodes 9 et 10. Il faut noter que ce changement proposé fera passer la subvention maximale initiale de la période 9 de 45 % à 65 %.

Le taux de la subvention complémentaire (ou pourcentage compensatoire)

Il a été annoncé que le mécanisme du taux de subvention complémentaire changerait à partir de la période 8 (c'est-à-dire le 27 septembre 2020). Actuellement, le taux de subvention complémentaire pour les périodes 5 à 7 est calculé en fonction de la baisse moyenne des revenus au cours des trois mois précédant la période applicable. À partir de la période 8, il est proposé de calculer la subvention complémentaire en fonction de la baisse des revenus de

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](#)

la période actuelle ou de la période précédente, la valeur la plus élevée étant retenue. Par exemple, si un employeur subit une baisse de revenus de 70 % au cours de la période 8 ou de la période 7, il serait admissible à une subvention de 65 % pour la période 8 (c'est-à-dire une subvention de base de 40 % et une subvention complémentaire de 25 %).

Dans le cas où un employeur aurait obtenu un taux de subvention complémentaire plus élevé en utilisant l'approche de la moyenne sur trois mois, une règle refuge est proposée pour permettre à l'employeur d'utiliser le taux de subvention le plus élevé calculé selon les deux méthodes. Cette mesure est destinée aux employeurs qui ont connu une forte baisse de revenus pendant trois mois, mais qui peuvent avoir rebondi pendant la période précédente ou la période actuelle.

Prenons, par exemple, les baisses de revenus suivantes d'un employeur admissible pour les périodes 5 à 8 :

Période 5 : baisse de 80 %

Période 6 : baisse de 78 %

Période 7 : baisse de 60 %

Période 8 : baisse de 55 %

Pour la période 8, en vertu de l'ancien mécanisme de taux complémentaire, la baisse moyenne des revenus au cours des trois mois précédents serait de 73 %, ce qui donne lieu à un taux maximum de subvention complémentaire de 25 %. En vertu du nouveau mécanisme, le taux maximum de subvention complémentaire pour la période 8 ne serait que de 12 % (c'est-à-dire $(60 \% - 50 \%) \times 1,25$). Dans ce cas, la règle refuge s'appliquerait pour permettre à l'employeur de se prévaloir du taux de subvention complémentaire de 25 %, soit le taux le plus élevé calculé selon les deux méthodes. Par conséquent, dans les périodes 8 à 10, la règle refuge garantit que le taux complémentaire en vertu de ce nouveau calcul ne soit pas inférieur à celui qui aurait été calculé en utilisant l'approche de la moyenne sur trois mois.

Ce changement s'applique aux entités déterminées qui subissent une baisse de revenus d'au moins 50 % au cours des périodes 8, 9 ou 10.

Il faut noter que ce changement rend le mécanisme du paiement complémentaire plus flexible et accessible, mais introduit également une autre série de calculs et rend plus complexe la détermination des taux maximums de la subvention salariale d'un employeur admissible.

Les employés en congé forcé

À la suite de plusieurs annonces, le gouvernement a confirmé que le calcul des subventions pour les employés en congé forcé au cours des périodes 5 à 8 reste le même que pour les périodes précédentes. Il convient de noter qu'un règlement ou des modifications législatives à cet effet n'ont pas encore été publiés.

En outre, à compter de la période 9 (25 octobre 2020), la subvention salariale disponible pour les employés en congé forcé serait modifiée de sorte que la subvention salariale versée chaque semaine pour un employé en congé forcé sans lien de dépendance (ou un employé avec lien de dépendance qui était sur la liste de paie et a touché une rémunération avant la crise) est le montant de

la rémunération admissible versée pour la semaine en question, ou, si l'employé reçoit plus de 500 \$ par semaine, le plus élevé des montants suivants :

- a) 500 \$ et
- b) 55 % de la rémunération que l'employé a reçue avant la crise, jusqu'à concurrence de 573 \$.

Par conséquent, à partir de la période 9, la subvention salariale d'un employé en congé forcé est plafonnée à 573 \$ par semaine, ce qui est censé être harmonisé aux prestations d'AE. Cela est conforme à l'annonce faite par le gouvernement en juillet 2020 au sujet de l'harmonisation de la subvention salariale aux autres programmes disponibles comme l'AE et de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

Résumé des changements au montant de la subvention hebdomadaire

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. De plus, veuillez noter que ces calculs sont basés sur les modifications proposées et pourraient ne pas représenter les montants réels des subventions auxquelles un employeur a droit une fois la législation promulguée.

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 des revenus 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 des revenus de la période actuelle ou celle de la période immédiatement précédente, le montant le plus élevé étant retenu.

En outre, le montant réel de la subvention par employé variera, car les pourcentages de base et compensatoire s'échelonnent de manière indépendante en fonction de la baisse moyenne du mois actuel (par rapport à la période de référence choisie) et de la baisse moyenne des trois derniers mois (par rapport à la période de référence choisie), respectivement.

Les vérifications des demandes de SSUC par l'ARC

À la fin du mois d'août 2020, l'ARC a lancé un projet pilote de vérification des demandes de SSUC, en donnant la priorité aux demandes comportant un montant plus élevé. L'ARC a entamé ces vérifications en envoyant une très longue lettre de demande de renseignements (neuf pages) à l'employeur lui demandant de fournir à l'ARC une quantité importante d'informations dans un délai très court (généralement 10 à 15 jours). Voici quelques-uns des éléments demandés :

- documents du registre des procès-verbaux;
- feuilles de travail justifiant le calcul du revenu admissible;
- soldes des grands livres généraux rapprochés aux balances de vérification;
- balances de vérification rapprochées avec les états financiers et le revenu admissible;
- méthodes de comptabilisation des produits pour tous les éléments inclus dans le revenu;
- relevés bancaires et journaux des encaissements; et
- diverses informations sur les salaires par période de paie par employé pour toutes les périodes de demande, les heures/jours travaillés dans une semaine, les périodes de paie irrégulières, les contrats de travail et de prêt pour tous les employés, etc.

Comme on peut le constater, ces demandes de renseignements sont extrêmement détaillées et ne semblent pas adaptées à une demande spécifique. Des représentations ont été faites auprès de l'ARC indiquant que ces demandes sont onéreuses pour les demandeurs de SSUC et les renseignements demandés pourraient ne pas être pertinents à leur demande. Dans la dernière version des lettres de l'ARC, nous constatons que l'ARC a commencé à modifier sa demande de renseignements pour la rendre mieux adaptée à la demande de SSUC réelle. Bien que les lettres récentes semblent être plus courtes, le destinataire doit néanmoins rassembler une quantité importante d'informations.

Si vous avez déjà reçu une telle demande de renseignements, nous vous recommandons vivement d'avoir des discussions préliminaires avec le vérificateur de l'ARC affecté à la vérification afin de comprendre et de convenir des renseignements nécessaires pour appuyer la demande de SSUC en question, et de gérer de façon proactive le processus de vérification global. Après tout, le but de ce programme pilote est de mieux orienter l'approche pour les vérifications potentielles à plus grande échelle qui sont susceptibles de suivre dans les mois à venir.

Si vous n'avez pas encore reçu de demande de renseignements, nous vous recommandons d'examiner vos demandes de SSUC, y compris celles qui ont déjà été soumises, afin d'évaluer l'état de préparation aux fins d'une vérification de l'ARC et constituer un dossier justificatif à l'appui de la vérification.

Questions et réponses

La section suivante porte sur les récentes interprétations et orientations de l'ARC, ainsi que sur les questions les plus courantes que Deloitte continue de recevoir des employeurs en ce qui concerne l'admissibilité à la SSUC, la détermination du revenu admissible et le calcul de la rémunération admissible.

1. Est-ce que les évaluations au cours du marché des placements sont incluses dans le calcul du revenu admissible?

Lors d'une conférence téléphonique avec CPA Canada le 11 mai 2020, l'ARC avait souligné que le « revenu admissible » est basé sur le « revenu comptable » par opposition au traitement fiscal d'un montant de revenu. La réponse de l'ARC aux questions concernant les gains non réalisés sur les placements était qu'une entité déterminée devrait *inclure* ces montants dans le « revenu admissible », si cela fait partie de ses pratiques comptables habituelles¹.

Toutefois, l'ARC a publié l'interprétation technique 2020-0855831E5 – *CEWS – qualifying revenue* le 21 septembre 2020 (disponible en anglais seulement) où elle adopte une autre approche selon laquelle les gains et les pertes non réalisés découlant d'un ajustement de l'évaluation au cours du marché des placements *ne sont pas inclus* dans le revenu admissible. L'ARC est d'avis que l'ajustement de l'évaluation au cours du marché de la valeur comptable du placement ne donne pas lieu à « des rentrées de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir » et de tels montants ne répondent donc pas à la définition de revenu admissible énoncée dans la Loi de l'impôt sur le revenu (la « Loi »).

Étant donné que la définition de « revenu admissible » est fondée sur les normes comptables habituelles, la position de l'ARC semble être contradictoire, notamment en ce qui concerne les institutions financières et les entreprises de services financiers, ainsi que les organismes de bienfaisance et les organismes sans but lucratif ayant des placements de portefeuille, où les principes comptables habituels exigent généralement que les sociétés évaluent leurs placements à leur juste valeur, ce qui entraîne un gain ou une perte au titre du revenu.

Cette modification peut avoir des conséquences drastiques sur l'admissibilité au programme et, à ce titre, nous mettons en garde les entreprises qui ont inclus des ajustements de l'évaluation au cours du marché non réalisés dans leur calcul du revenu admissible et ont déposé leurs demandes de SSUC sur cette base. Par souci de clarté, cette interprétation s'applique rétroactivement. S'il y a lieu, les demandes de SSUC précédemment déposées peuvent être modifiées.

Cette interprétation technique a soulevé plusieurs questions qui restent obscures, notamment :

- L'impact sur les autres ajustements *non réalisés* (comme les gains et les pertes de change ou relatifs à des opérations de couverture et autres instruments dérivés non réalisés).
- Si les gains et pertes *réalisés* découlant des ajustements de l'évaluation au cours du marché, des fluctuations de change², des opérations de

¹ Thomson Reuters, *COVID-19 – Canada Emergency Wage Subsidy*, 13 octobre 2020, page 33.

² Foire aux questions (FAQ) – Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), telle que publiée par l'ARC (mise à jour le 9 juillet 2020). La question 6-7 fournit des indications sur le traitement des gains et pertes de change dans la détermination du revenu

couverture, des instruments dérivés, etc., devraient être inclus dans le revenu admissible. Des gains ou pertes réalisés pourraient être interprétés comme donnant lieu à « des rentrées de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir ». Par conséquent, à la suite de l'explication par l'ARC fournie dans le document susmentionné, ceux-ci pourraient être inclus dans le revenu admissible.

- En ce qui concerne les gains et pertes *réalisés*, les autres domaines d'incertitude sont les suivants :
 - Si une perte réalisée est interprétée comme ne répondant pas à la définition de revenu admissible (du fait qu'elle constitue une « sortie de fonds »), peut-elle être déduite des gains réalisés, si ces gains sont inclus dans le revenu admissible?
 - Faut-il inclure le produit brut ou simplement la composante gain/perte? L'interprétation technique de l'ARC fait référence aux « gains et pertes » non réalisés, ce qui semble impliquer que la composante « gains et pertes » devrait être prise en compte. Cependant, il n'y a pas d'indication claire de l'ARC sur ce point.

2. Une entité déterminée peut-elle utiliser la « méthode du pourcentage d'avancement » pour comptabiliser les produits aux fins du calcul du revenu admissible?

Oui. L'interprétation technique 2020-0855831E5 – *CEWS – qualifying revenue* de l'ARC (21 septembre 2020) prévoit que lorsque la méthode du « pourcentage d'avancement » est la méthode de comptabilisation des produits selon les pratiques comptables habituelles d'une entité déterminée, les produits comptabilisés selon cette approche peuvent être inclus dans le calcul du revenu admissible. La position de l'ARC repose sur le fait que ces produits donnent lieu normalement à des rentrées correspondantes de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir.

3. Les coentreprises peuvent-elles se qualifier pour la subvention salariale?

L'ARC est d'avis que dans le cas où une coentreprise n'a pas de forme juridique³ et correspond à « un engagement commercial limité qui met en cause au moins deux parties et à l'égard duquel celles-ci ont un droit de propriété conjointe dans l'objet de l'entreprise, et un droit mutuel de contrôle ou de gestion »⁴, une telle coentreprise n'est pas un employeur admissible aux fins de la SSUC.

Toutefois, lorsque la totalité ou la presque totalité (soit 90 % ou plus) du revenu admissible d'un employeur admissible se rapporte à une coentreprise et les participants de la coentreprise sont propriétaires de toutes les parts de l'employeur admissible, alors l'employeur admissible peut effectuer le choix en vertu de l'alinéa 125.7(4)c) de la Loi d'utiliser le revenu admissible de la coentreprise pour déterminer sa baisse de revenus.

admissible. Toutefois, la FAQ ne délimite pas explicitement les gains et pertes de change *réalisés* par rapport aux gains et pertes de change *non réalisés*.

³ Si une coentreprise est une entité constituée en société, un examen plus approfondi peut être nécessaire afin de déterminer si elle a droit à la subvention salariale.

⁴ Foire aux questions – Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), telle que publiée par l'ARC (mise à jour le 6 octobre 2020), question 3-10.

4. Est-ce que le choix en vertu de l’alinéa 125.7(4)d) s’applique à une chaîne de personnes ou sociétés de personnes ayant un lien de dépendance entre elles?

L’alinéa 125.7(4)d) de la Loi permet à un employeur admissible de choisir d’utiliser une approche fondée sur une moyenne pondérée pour déterminer le revenu admissible lorsque la totalité ou presque de son revenu admissible provient d’une ou de plusieurs personnes ou sociétés de personnes avec qui elle a un lien de dépendance. En appliquant cette approche, le montant utilisé pour le revenu admissible de chacune des entités ayant un lien de dépendance comprend les revenus gagnés à la fois au Canada et à l’étranger, mais exclut les montants provenant de personnes ou sociétés de personnes ayant un lien de dépendance avec elle.

Dans son interprétation technique 2020-0851731E5 – *CEWS – 125.7(4)(d) election – NAL chain* (28 septembre 2020, disponible en anglais seulement), l’ARC a précisé que ce choix peut être effectué seulement par une entité déterminée et ces entités ayant un lien de dépendance dont elle tire *directement* du revenu admissible. C’est-à-dire que le choix en vertu de l’alinéa 125.7(4)d) ne peut pas être effectué par une structure à paliers multiples ou une chaîne d’entités qui ont un lien de dépendance entre elles.

Par exemple, une société résidente canadienne (Canco) tire plus de 90 % de ses revenus d’une société non-résidente A (Forco A). Canco et Forco A effectuent le choix sous l’alinéa 125.7(4)d) aux fins de déterminer la baisse du revenu admissible de Canco en fonction de la baisse du revenu admissible de Forco A. Toutefois, si Forco A tire également plus de 90 % de ses revenus d’une partie avec qui elle a un lien de dépendance (Forco B), Forco A n’aurait aucun revenu admissible (ou un montant très minime) parce qu’elle doit exclure tous les revenus tirés des parties avec qui elle a un lien de dépendance. En pareil cas, le choix sous l’alinéa 125.7(4)d) ne fonctionnerait pas puisqu’il ne peut s’appliquer encore une fois au niveau de Forco A⁵.

5. Est-ce que le choix en vertu de l’alinéa 125.7(4)d) est encore disponible après la période 4?

L’alinéa 125.7(4)d) de la Loi fait actuellement référence à l’alinéa c) de la définition d’une « entité admissible » au paragraphe 125.7(1), qui ne mentionne que les périodes d’admissibilité 1 à 4. Par conséquent, ce choix pourrait ne pas être disponible après la période 4. Deloitte et CPA Canada continuent d’avoir des discussions avec l’ARC et lui ont demandé de préciser si le choix est disponible à l’égard de la période 5 et des périodes subséquentes. Cette question est actuellement à l’étude.

6. Est-ce qu’un employeur admissible peut utiliser un « mois d’exercice » plutôt qu’un « mois civil » aux fins du calcul de son revenu admissible?

Bon nombre d’employeurs utilisent des périodes mensuelles ajustées dans le cadre de leurs pratiques comptables habituelles afin de présenter une image plus précise des résultats financiers de chaque période (c’est-à-dire, en général, pour mieux faire correspondre les recettes aux dépenses et mieux mesurer le caractère cyclique des recettes). Les dispositions législatives sur la SSUC prévoient qu’un employeur admissible doit utiliser un mois civil pour calculer le revenu admissible.

⁵ *Idem*, question 8-02.

L'ARC a confirmé dans un récent webinaire avec CPA Canada qu'un employeur admissible doit utiliser un mois civil, peu importe s'il déclare ses revenus selon un exercice.

Pour les employeurs qui ont connu des baisses de revenus importantes au cours des quatre premières périodes, l'utilisation de l'une ou l'autre de ces approches pourrait ne pas avoir d'incidence sur leur admissibilité au programme au cours de ces périodes. Toutefois, il convient de noter que pour la période 5 et les périodes subséquentes, puisque le montant de la subvention disponible est directement en corrélation avec la baisse précise des revenus, il peut être prudent d'établir les revenus selon le calendrier.

7. Est-ce qu'un employeur doit inclure les revenus tirés de la fabrication de produits essentiels liés à la pandémie même si cela ne génère aucun profit?

Oui. L'ARC est avis qu'une entité déterminée doit inclure les revenus qui se rapportent à des rentrées de sommes d'argent et d'autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours de ses activités normales. Par conséquent, cela inclurait le revenu provenant de la vente de nouveaux produits, y compris ceux fabriqués et vendus en raison de la pandémie⁶.

8. Est-ce qu'un employeur faisant appel à un agent payeur aurait droit à la SSUC?

Comme il en a été question dans une [alerte](#) précédente, la définition d'une « entité admissible » a été modifiée afin d'y inclure les employeurs admissibles qui sous-traitent la fonction de paie pour leurs employés à un « prestataire de services de paie ». Les dispositions législatives sur la SSUC ont étendu l'admissibilité aux entités qui n'avaient pas un compte de retenues sur la paie auprès de l'ARC en date du 15 mars 2020, mais qui utilisent plutôt un prestataire de services de paie qui fait les retenues à la source en leur nom au moyen de son propre compte de retenues sur la paie auprès de l'ARC.

L'ARC a maintenant fourni la marche à suivre permettant à un tel employeur de demander la subvention salariale. Elle a précisé que chaque employeur admissible doit faire sa demande de subvention salariale, ce qui signifie qu'il a besoin de son propre numéro de compte de retenues sur la paie pour demander et recevoir la subvention. Une fois le compte de retenues sur la paie ouvert, l'ARC exigera une vérification de la part du tiers qui a effectué les retenues au nom de l'employeur admissible et confirmera que les retenues peuvent être attribuées à cet employeur depuis le 1^{er} janvier 2020. Par la suite, l'employeur admissible devra effectuer tous les versements futurs de retenues applicables à partir de son propre nouveau compte de retenues sur la paie. De plus amples détails sur la marche à suivre sont fournis à la question 3-8 de la FAQ de l'ARC.

9. Est-ce qu'un employeur admissible qui est partie à une entente de partage de coûts peut avoir droit à la subvention salariale?

Lorsque les parties à une entente de partage de coûts sont liées par un contrat, chacun des employeurs admissibles, distinctement, peut avoir droit

⁶ *Idem*, question 6-2.1.

à la subvention salariale à l'égard de sa part relative de la rémunération admissible versée aux employés.

Si un seul des employeurs admissibles participant à l'entente de partage de coûts avait un compte de retenues auprès de l'ARC et a effectué des versements de retenues sur la paie au plus tard le 15 mars 2020, les autres employeurs admissibles participant à l'entente devront s'inscrire pour obtenir leur propre compte de retenues afin de demander et de recevoir la subvention salariale. Toutefois, contrairement aux exigences relatives à un tiers prestataire de services de paie énoncées à la question 3-8 de la FAQ de l'ARC, les employeurs admissibles ne sont pas tenus d'utiliser le nouveau compte de retenues sur la paie pour effectuer des versements futurs et peuvent continuer à utiliser leur compte existant⁷.

10. Que signifie l'expression « à l'emploi au Canada » en ce qui concerne la définition d'un « employé admissible »?

L'ARC est d'avis qu'un employé est considéré comme étant « à l'emploi au Canada » s'il accomplit les fonctions d'une charge ou d'un emploi au Canada⁸. Ainsi, un employé non-résident peut être un employé admissible s'il 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.

En outre, l'ARC a précisé qu'elle s'attend à ce que les employeurs vérifient le critère « à l'emploi au Canada » à l'égard de chaque semaine de la période (c'est-à-dire qu'un employé qui travaille à la fois au Canada et à l'étranger pourrait alterner entre l'admissibilité et l'inadmissibilité).

11. Est-ce que la rémunération admissible comprend les paiements en complément des prestations de congés de maternité ou de congés parentaux versés à un employé admissible?

Les sommes versées en complément des prestations de congés de maternité ou de congés parentaux se qualifient à titre de rémunération admissible à l'égard d'une semaine donnée de la période de demande. Un employé en congé de maternité ne sera pas considéré comme étant un employé en congé forcé (c'est-à-dire en congé avec solde) aux fins du calcul de la subvention salariale⁹.

12. Quels sont les changements apportés aux exigences en matière de déclaration pour les feuillets T4 applicables aux employeurs admissibles qui demandent la subvention salariale?

Afin d'aider l'ARC à valider les paiements au titre de la SSUC, de la PCU et de la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUE), de nouveaux codes ont été ajoutés dans les feuillets T4 pour identifier les revenus d'emploi versés aux employés admissibles au cours de certaines périodes de la SSUC.

⁷ *Idem*, question 3-9.

⁸ *Idem*, question 13-1.

⁹ *Idem*, question 17-4.

Pour l'année d'imposition 2020, en plus de déclarer le revenu d'emploi régulier dans la case 14 ou au moyen du code 71, les employeurs admissibles utiliseront les nouveaux codes dans la section « Autres renseignements » figurant au bas du feuillet T4 pour déclarer le revenu d'emploi et/ou les paiements rétroactifs pour les périodes suivantes :

Code du feuillet T4	Période de SSUC applicable	Dates applicables
Code 57	Périodes 1 et 2	15 mars 2020 au 9 mai 2020
Code 58	Périodes 3 et 4	10 mai 2020 au 4 juillet 2020
Code 59	Périodes 5 et 6	5 juillet 2020 au 29 août 2020
Code 60	Période 7	30 août 2020 au 26 septembre 2020

L'ARC pourrait publier d'autres codes en temps utile pour couvrir les périodes supplémentaires à la suite de la prolongation du programme de la SSUC.

Il faut noter que ces exigences en matière de déclaration pour les feuillets T4 s'appliquent à TOUS les employeurs et non seulement à ceux qui se prévalent de la SSUC. Autrement dit, TOUS les employeurs seront assujettis à de nouvelles exigences de déclaration pour les feuillets T4.

Il est également important de noter que si, aux fins de la SSUC, la rémunération admissible est déterminée en fonction de la rémunération « gagnée », la nouvelle exigence pour le feuillet T4 exige que la rémunération soit déclarée en fonction de la rémunération « versée ».

13. Est-ce que les subventions reçues dans le cadre d'un autre programme gouvernemental devraient être déduites de la rémunération admissible d'un employé?

Non. Si un employeur admissible peut raisonnablement s'attendre à recevoir des fonds provenant d'un autre programme gouvernemental à l'égard du salaire, des traitements ou d'autres rémunérations versés à un employé admissible qui se qualifie par ailleurs pour la subvention salariale, le montant de cette aide gouvernementale ne réduit pas pour autant le montant de la rémunération admissible à l'égard de cet employé¹⁰. Cependant, si l'employé admissible reçoit *directement* les fonds d'une entité gouvernementale, la rémunération admissible ne devrait comprendre que le montant que l'employeur a réellement versé à cet 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](#)

¹⁰ *Idem*, question 20-04.

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^{MD} 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.

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.