



Alerte en fiscalité canadienne

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

Le 13 avril 2020

Le 11 avril 2020, le gouvernement fédéral a convoqué la Chambre des Communes et le Sénat afin d’adopter la *Loi n° 2 concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19* qui instaure la SSUC. La loi contient un programme historique de relance axé sur le maintien des emplois d’un bout à l’autre du Canada, et ce, dans tous les secteurs de l’économie. Cette nouvelle version de la SSUC comporte plusieurs changements par rapport au programme annoncé initialement et fournit des précisions relativement à plusieurs mécanismes ambigus du programme tel que présenté auparavant. Cette alerte résume le programme de la SSUC, souligne les domaines où des précisions supplémentaires ont été fournies et identifie les aspects qui mériteraient encore certains éclaircissements.

Personnes-ressources :

Philippe Bélair

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

Albert Baker

Leader national de la politique fiscale
Tél. : 416-643-8753

Atlantique

Katie Rogers

Tél. : 506-663-6728

Québec et RNC

Patrick Bilodeau

Tél. : 613-751-5447

Notre équipe de la Fiscalité et des Services juridiques surveille attentivement les annonces des gouvernements et restera disponible pour vous offrir du soutien en cette période incertaine et sans précédent.

Contexte politique

Selon le Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte, la version finale de la subvention salariale – le deuxième texte de loi d'urgence pour répondre à la pandémie de la COVID-19 – représente un consensus d'une Chambre des Communes divisée, après plusieurs jours de pourparlers entre le gouvernement et les partis de l'opposition.

Bien que le gouvernement ait préconisé la tenue d'une session parlementaire virtuelle pour l'adoption du projet de loi, l'opposition a insisté pour que l'Assemblée législative se rencontre en personne – avec toutefois un quorum réduit de 20 députés – afin que les partis de l'opposition puissent demander au gouvernement de rendre des comptes sur sa gestion de la pandémie globalement. En outre, les députés se sont entendus sur plusieurs modifications négociées pour le texte de loi final. Le gouvernement a indiqué que les entreprises devraient prévoir un délai d'un mois avant la réception des versements de la subvention salariale.

Parallèlement, le gouvernement a considéré le recours à la *Loi sur les mesures d'urgence*, une loi n'ayant jamais été utilisée qui confère au gouvernement fédéral de vastes pouvoirs extraordinaires d'intervention, notamment la capacité de rationaliser la prestation des soins de santé d'un bout à l'autre du pays. Jeudi dernier, le gouvernement fédéral a fait parvenir une lettre aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour les consulter sur le recours potentiel à cette loi. Lors d'un appel subséquent avec les premiers ministres de tout le pays, les premiers ministres du Canada sont arrivés rapidement à un consensus sur un message clé au gouvernement fédéral : ce n'est pas le moment pour la loi fédérale sur les mesures d'urgence.

Résumé du programme de la SSUC

Employeur admissible

Pour être admissible à la SSUC, un demandeur doit être un employeur admissible, soit une entité parmi les suivantes :

- a) une société (l'exception d'une société dont le revenu est exonéré de l'impôt ou d'une institution publique);
- b) un particulier;
- c) un organisme de bienfaisance enregistré, un organisme sans but lucratif ou certaines autres entités sans but lucratif (autres qu'une institution publique);
- d) une société de personnes dont tous les associés sont visés par les alinéas a) à c) ci-dessus); ou
- e) une organisation visée par règlement.

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

Scott Robertson

Tél. : 604-640-3184

Colombie-Britannique

David Mueller

Tél. : 604-673-2661

Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

Les institutions publiques sont celles décrites aux alinéas 149(1)a) à d.6) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR), de même que les écoles, les conseils scolaires, les hôpitaux, les autorités sanitaires, les universités ou les collèges.

NOUVEAU Les organisations visées par règlement ne sont pas définies à l'heure actuelle, mais cette disposition confère au gouvernement une certaine marge de manœuvre.

Critère des revenus et calculs

Pour être admissibles à la SSUC, les employeurs admissibles doivent démontrer que leurs revenus ont diminué (par rapport à une période de référence) d'au moins le pourcentage requis au cours des mois en question, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Mois	Pourcentage de réduction des revenus requis	Période de référence
Mars 2020	15 %	Même mois en 2019 ou Moyenne de janvier et de février 2020
Avril 2020	30 %	
Mai 2020	30 %	

Les employeurs pourront choisir d'utiliser leurs revenus gagnés au cours du même mois de l'année précédente ou la moyenne de leurs revenus gagnés en janvier et en février 2020 à titre de période de référence. Ce choix s'appliquera pendant toute la durée du programme de la SSUC.

NOUVEAU Si un employeur admissible satisfait au critère de réduction des revenus pour le premier mois de sa demande de SSUC, il sera réputé satisfaire au critère pour le mois suivant. Par exemple, un employeur qui répond au critère du 15 % pour le mois de mars sera automatiquement admissible en avril, et ce, même s'il ne répond pas au critère du 30 % à l'égard du mois d'avril. Cet employeur devrait ensuite refaire les calculs de ses revenus pour le mois de mai et satisfaire au critère de réduction des revenus à l'égard de ce mois.

Les revenus s'entendent des rentrées de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours des activités normales de l'employeur admissible. Les revenus d'une personne ou d'une société de personnes avec qui l'employeur admissible a un lien de dépendance seront exclus aux fins de ce critère des revenus. Autrement dit, seuls les revenus provenant de sources sans lien de dépendance seront pris en compte aux fins du calcul des revenus dans le cadre du programme de la SSUC.

NOUVEAU Dans le cas où la totalité ou la presque totalité des revenus d'un employeur admissible proviennent de sources avec qui il a un lien de dépendance, des nouvelles règles de calcul des revenus ont été instaurées. Elles sont énoncées ci-dessous.

Les organismes de bienfaisance enregistrés et les organismes sans but lucratif pourraient choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul. Ce choix s'appliquera pendant toute la durée du programme de la SSUC.

Les employeurs admissibles ont la possibilité de calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse, mais non une combinaison des deux. Ce choix s'appliquera pendant toute la durée du programme de la SSUC.

NOUVEAU *Groupes de sociétés et revenus provenant de sources avec lien de dépendance*

Les groupes de sociétés pourront effectuer un choix conjoint de calculer leurs revenus canadiens sur une base consolidée ou séparément. Ce choix conjoint serait effectué pour chaque période de référence et s'appliquerait à tous les membres admissibles potentiels du groupe de sociétés.

Si la totalité ou la presque totalité des revenus d'un employeur admissible proviennent de sources avec qui il a un lien de dépendance, il peut néanmoins être admissible au programme. Un tel employeur sera assujéti à un calcul modifié de ses revenus selon lequel si les revenus générés par l'entité avec qui il a un lien de dépendance ont diminué du pourcentage requis au cours de la période de référence, l'employeur admissible pourra alors se prévaloir du programme. Autrement dit, le critère du pourcentage de réduction des revenus tiendrait compte des revenus de l'entité ayant un lien de dépendance plutôt que des revenus de l'employeur admissible.

Période de demande

Si un employeur admissible satisfait au critère de la réduction des revenus requise ci-haut décrit, il aura droit à la SSUC pour la rémunération admissible versée aux employés admissibles (dont il est question plus loin dans le texte) au cours des périodes de demande suivantes :

Mois des revenus	Période de demande
Mars 2020	15 mars 2020 au 11 avril 2020
Avril 2020	12 avril 2020 au 9 mai 2020
Mai 2020	10 mai 2020 au 6 juin 2020

NOUVEAU La législation confère au gouvernement le pouvoir de prolonger le programme jusqu'en septembre 2020.

Employés admissibles

Les employés admissibles désignent tous ceux qui sont à l'emploi d'un employeur admissible, à l'exception de ceux qui ont été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs pendant la période de demande. Il faut noter que les nouveaux employés et les employés réembauchés peuvent également être des employés admissibles aux fins du programme de la SSUC, pourvu qu'ils répondent à la définition.

Autrement dit, la rémunération versée aux employés qui reçoivent la Prestation d'urgence du Canada (PCU) ne serait pas admissible aux fins de la SSUC. Cela dit, lorsque les employeurs réembauchent les employés précédemment mis à pied, et qu'ils les paient rétroactivement, une telle rémunération peut être admissible à la SSUC. Par contre, cela entraînerait l'obligation pour ces

employés de rembourser les paiements reçus au titre la PCU. Les employeurs devraient donc examiner attentivement les calculs de leurs employés au cas par cas afin de déterminer le meilleur résultat possible pour ceux-ci.

Employés ayant un lien de dépendance

Les employés qui ont un lien de dépendance avec un employeur admissible peuvent être des employés admissibles aux fins de la SSUC. Toutefois, la subvention ne serait offerte qu'à l'égard des employés ayant un lien de dépendance qui étaient à l'emploi avant le 15 mars 2020. Autrement dit, un employeur ne peut pas commencer à payer un employé avec qui il a un lien de dépendance au cours des périodes de demande et se prévaloir du programme de la SSUC à l'égard de cette rémunération. Sous réserve de la prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ (détails ci-dessous), la subvention salariale versée à l'égard d'un employé ayant un lien de dépendance serait calculée en fonction de la rémunération touchée avant la crise (c.-à-d. avant le 15 mars 2020) et du montant effectivement versé à l'employé au cours de la semaine visée par la demande de SSUC, selon le moins élevé de ces montants.

Calcul de la subvention

Rémunération admissible

La rémunération admissible peut inclure les traitements, le salaire ou autre rémunération comme des avantages imposables. Cependant, elle ne comprend pas les indemnités de départ (ou les allocations de retraite) ni les avantages d'options d'achat d'actions des employés.

NOUVEAU La rémunération qui doit être remboursée par un employé à l'employeur (ou à une personne ou une société de personnes ayant un lien de dépendance avec l'employeur) ne serait pas admissible aux fins de la SSUC. En outre, l'employeur ne pourrait pas demander la SSUC à l'égard de tout montant versé qui excède la rémunération de base des employés dans la mesure où les employés reçoivent une rémunération supérieure à celle versée avant la crise et la rémunération de ces mêmes employés sera réduite après les périodes de demande. Bref, ces exemples seraient perçus comme étant des tentatives de gonfler la SSUC à recevoir par l'employeur et ces montants ne seraient pas admissibles pour calculer la subvention.

Aux fins du calcul de la subvention salariale, la rémunération de base (avant la crise) s'entend de la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 15 mars 2020 inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

Subvention salariale

Le montant de la subvention à l'égard d'un employé donné sera calculé comme étant la plus élevée des sommes suivantes :

- 75 % de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
- la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$, ou 75 % de la rémunération de base l'employé, selon le moins élevé de ces montants.

Interaction avec le programme de subvention salariale de 10 %

Les employeurs admissibles peuvent aussi avoir droit à la subvention salariale de 10 % annoncée précédemment. Pour les employeurs qui sont admissibles aux deux programmes, toute prestation reçue dans le cadre du programme de la subvention salariale de 10 % réduira la subvention de 75 % calculée de la manière décrite ci-dessus.

Interaction avec le programme Travail partagé

Pour les employeurs et les employés qui participent à un programme Travail partagé, les prestations d'assurance-emploi (AE) touchées par les employés dans le cadre du programme Travail partagé réduiront également le montant de la subvention calculée de la manière décrite ci-dessus.

Nouveau remboursement de certaines retenues sur le salaire

Ce remboursement additionnel couvrira 100 % des cotisations d'employeurs (à l'AE, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale) pour les employés admissibles, et ce, pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en congé payé et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC à leur égard. En règle générale, un employé sera considéré en congé payé pendant une semaine complète si l'employeur lui verse une rémunération pour la semaine en question, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur au cours de cette semaine. Ce remboursement ne sera pas offert pour les employés admissibles qui sont en congé payé pour seulement une partie de la semaine. Toutefois, et sous réserve d'une confirmation par le gouvernement, le remboursement pourrait s'appliquer aux cotisations payées pour les employés qui sont en congé et rémunérés au moyen de jours de congé accumulés pendant la semaine en question.

Ce remboursement ne serait pas assujéti à la prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ par employé admissible.

Date limite pour faire une demande

Les employeurs admissibles doivent produire leur demande au moyen des formulaires prescrits au plus tard le 30 septembre 2020. Le portail des demandes n'est pas encore accessible, mais il devrait être mis en service au cours des prochaines semaines. Les demandes seront effectuées par l'intermédiaire du service *Mon dossier d'entreprise* de l'Agence du revenu du Canada (ARC) de même qu'une application web. Les employeurs admissibles sont invités à s'assurer d'avoir accès au service *Mon dossier d'entreprise* afin de minimiser les délais avant de recevoir la SSUC.

La personne qui est principalement responsable des activités financières de l'employeur admissible devra attester que la demande est complète et exacte à tous égards importants.

Paiements en trop et pénalités

***NOUVEAU* Mécanisme de remboursement**

Le mécanisme par lequel le programme de la SSUC accordera des remboursements aux employeurs admissibles prévoit que ceux-ci seront réputés avoir fait un paiement en trop d'impôt sur le revenu des sociétés. Cette approche est semblable à celle utilisée pour d'autres crédits d'impôt remboursables en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

De plus, la législation confère à l'ARC le pouvoir explicite d'émettre immédiatement des remboursements à l'égard de ces paiements en trop réputés, par opposition à émettre seulement des remboursements au moyen des processus standards de conformité fiscale des sociétés.

Pénalités

Dans le cas où il est établi que des employeurs ont effectué de fausses transactions afin de se prévaloir du programme, ou en ont autrement abusé, ces employeurs seront tenus de rembourser intégralement les montants reçus de même que de payer une amende équivalant à 25 % de la valeur de la subvention demandée. D'autres pénalités et amendes, incluant une peine d'emprisonnement, comme le prévoient déjà d'autres dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, pourraient également s'appliquer.

Traitement fiscal de la SSUC

Aide gouvernementale

Le traitement habituel des crédits d'impôt en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* s'applique à la SSUC. Par conséquent, la subvention salariale touchée par un employeur est considérée comme une aide gouvernementale et doit être incluse dans le revenu imposable de l'employeur. Il est entendu que les montants qui devraient être reçus au titre de la SSUC ne seraient pas considérés comme étant un revenu aux fins des critères des revenus énoncés ci-dessus.

Quelques questions en suspens

À notre avis, les points suivants demeurent vagues et des précisions supplémentaires seraient les bienvenues :

1. Est-ce que les employeurs devront justifier qu'ils ne pouvaient pas verser la tranche de 25 % des salaires non couverte par la SSUC?
2. Est-ce qu'une certaine considération sera accordée aux entités qui ont plusieurs divisions relevant d'une même entité juridique où seulement certaines divisions éprouvent une baisse significative de leurs revenus?
3. À quel moment les détails au sujet des renseignements précis nécessaires pour présenter une demande seront-ils rendus publics?

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^{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.