



Alerte en fiscalité canadienne

COVID-19 – Élargissement de la portée du programme de la Subvention salariale d'urgence du Canada

Le 29 juillet 2020

La loi initiale régissant le programme de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) a été adoptée le 11 avril 2020. Au départ, le programme était axé sur le maintien des emplois au Canada dans tous les secteurs économiques et devait prendre fin le 6 juin 2020. Toutefois, le 17 juillet 2020, le ministère des Finances a présenté un projet de propositions législatives en vue non seulement de prolonger le programme de la SSUC jusqu'au 21 novembre 2020 (avec extension possible jusqu'au 19 décembre 2020), mais aussi d'apporter des changements importants aux règles de calcul prévues à l'origine.

Personnes-ressources :

Philippe Bélair

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

David Mason

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

Shawn Porter

Leader national de la politique fiscale
Tél. : 647-919-2504

Le processus de consultation a mis en évidence le caractère inadéquat du programme en raison, d'une part, du seuil de baisse des revenus de 30 % à atteindre pour y être admissible et, d'autre part, du manque de détails quant aux règles applicables aux périodes ultérieures, aspects sur lesquels le projet de propositions législatives du 17 juillet 2020 a mis l'accent.

Le projet de propositions législatives a reçu la sanction royale le 27 juillet 2020.

Cette alerte en fiscalité canadienne, qui fait suite à celle que nous avons publiée la semaine dernière et qui dressait un portrait général des mesures proposées, donne des informations plus détaillées quant aux modifications apportées à la législation entourant la SSUC.

Principaux changements au programme de la SSUC

De façon très générale, les changements les plus importants apportés au programme de la SSUC sont les suivants :

- Élimination du 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 à participer au programme à l'avenir;
- Modification à la subvention de sorte que le montant de la subvention pour chaque employé **sera directement proportionnel à la baisse de revenus**;
- Augmentation du 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);
- Réduction progressive du montant maximal de la subvention disponible au cours **des périodes 7 à 9** pour toutes les entreprises; et
- **Prolongation du programme** pour 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 l'objectif premier des changements apportés à la SSUC vise à aider les entreprises à se qualifier au programme, plusieurs modifications touchent également la façon dont les entreprises calculent le montant de leur subvention. Sauf exception, les changements sont en vigueur à partir du 5 juillet 2020 (c'est-à-dire pour la période 5 et les périodes subséquentes).

Pour en savoir plus au sujet du programme initial de la SSUC, veuillez consulter notre [alerte](#) publiée le 13 avril 2020. De manière générale, le programme original fournit aux employeurs admissibles qui ont subi une baisse de revenus d'au moins 30 % une subvention salariale de 75 %, jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine par employé admissible.

Atlantique

[Katie Rogers](#)

Tél. : 506-663-6728

Québec et Ottawa

[Patrick Bilodeau](#)

Tél. : 613-751-5447

Ontario

[Gary Gluckman](#)

Tél. : 416-601-6029

Prairies

[Markus Navikenas](#)

Tél. : 403-267-1859

Colombie-Britannique

[David Mueller](#)

Tél. : 604-673-2661

Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

Sommaire des modifications

Programme global

Le programme de la SSUC comprend maintenant les périodes d'admissibilité additionnelles suivantes :

Période additionnelle	Période d'admissibilité pour la rémunération	Mois civil de la période pour la baisse de revenus
Période 4	7 juin au 4 juillet 2020	Juin 2020
Période 5	5 juillet au 1 ^{er} août 2020	Juillet 2020
Période 6	2 août au 29 août 2020	Août 2020
Période 7	30 août au 26 septembre 2020	Septembre 2020
Période 8	27 septembre au 24 octobre 2020	Octobre 2020
Période 9	25 octobre au 21 novembre 2020	Novembre 2020

Bien que le programme soit offert jusqu'au 21 novembre 2020, la législation pourrait autoriser une autre prolongation d'un mois, puisque le Document d'information du ministère des Finances publié le 17 juillet 2020 indique la possibilité qu'une période 10 soit ajoutée, laquelle commencerait le 22 novembre 2020 et se terminerait le 19 décembre 2020.

La période d'admissibilité s'entend de la période pour laquelle un employeur peut demander la subvention salariale pour les salaires versés aux employés admissibles au cours de cette période. Les périodes de référence correspondantes pour le test de perte de revenus continuent d'être fondées sur les mois civils.

Pour être admissible à la subvention pour une période d'admissibilité donnée, une entité devra calculer la baisse de ses revenus pour le mois civil donné de 2020 (c'est-à-dire la période de référence actuelle) qui correspond à la période d'admissibilité donnée. Le calcul de la baisse des revenus est discuté en détail plus loin.

Le mécanisme original du programme continue de s'appliquer pour la période 4, sans aucun autre changement.

Pour la période 5 et les périodes subséquentes, le pourcentage de la subvention salariale (qui demeure 75 % pour les périodes précédentes) sera égal à la somme :

- A. du pourcentage de base et
- B. du pourcentage compensatoire (appelé aussi « taux complémentaire » ou « subvention complémentaire » dans les documents publiés par le gouvernement), lorsqu'applicable.

Les modifications législatives visent à fournir un soutien accru aux entreprises qui ont subi une plus grande baisse de revenus. Par conséquent, la subvention complémentaire n'est disponible qu'aux entreprises qui font face à une baisse de revenus dépassant 50 %.

Il faut noter que, bien que la subvention salariale maximale pour les périodes 5 et 6 soit de 960 \$ par semaine par employé (pourvu que le taux de la subvention complémentaire maximal soit atteint), la subvention salariale maximale sera de 847 \$ par semaine par employé pour la période 7, de 734 \$ par semaine par employé pour la période 8 et de 508 \$ par semaine par employé pour la période 9. En fait, le ministère des Finances cherche à élargir le nombre d'employeurs qui sont admissibles au programme, tout en réduisant aussi le montant de la subvention au titre de la SSUC disponible par employé pour les périodes ultérieures.

A. Pourcentage de base

Pour la période 5 et les périodes subséquentes, tous les employeurs admissibles ayant un niveau quelconque de diminution de revenus devraient, à tout le moins, être admissibles à la subvention de base. La subvention de base est calculée proportionnellement à la baisse de revenus de l'employeur et le montant de la subvention est plafonné lorsque la baisse de revenus atteint 50 %.

Le Document d'information publié par le ministère des Finances comprend le tableau ci-dessous. On y indique, par période, la façon dont le taux de base est déterminé ainsi que le montant de la subvention de base maximale disponible par employé.

Pourcentage de base aux fins du volet de la SSUC de base					
	Période 5	Période 6	Période 7	Période 8	Période 9
Maximum par semaine par employé	677 \$	677 \$	565 \$	452 \$	226 \$
Baisse des revenus	Pourcentage de subvention salariale				
50 % et plus	60 %	60 %	50 %	40 %	20 %
Moins de 50 %	1,2 x baisse de revenus	1,2 x baisse de revenus	1,0 x baisse de revenus	0,8 x baisse de revenus	0,4 x baisse de revenus

Source : Ministère des Finances.

Par exemple, si un employeur subit une baisse de revenus de 20 % dans la période 5, son taux de base de la subvention correspondra à 1,2 multiplié par 20 %, soit 24 %. Dans ce cas, l'employeur sera admissible à une subvention de base équivalant à 24 % de la rémunération admissible versée à un employé admissible (Exemple 1). Le taux de base s'applique à la rémunération jusqu'à concurrence de 1 129 \$ par semaine.

Pour les périodes 5 à 9, le ministère des Finances a maintenu la règle de l'admissibilité automatique réputée, mais avec une modification. Un employeur peut utiliser sa baisse de revenus en pourcentage la plus élevée par rapport à la période en cours et celle à la période précédente uniquement aux fins de

déterminer son taux de base de la SSUC. Par exemple, si dans la période 4, un employeur a subi une baisse de revenus supérieure à 24 %, il devrait être réputé utiliser la baisse de revenus en pourcentage la plus élevée pour son taux de base de la SSUC pour la période 5. La qualification automatique est discutée plus en détail plus loin.

Il convient de noter que pour les entreprises dont la baisse de revenus est de moins de 50 %, cette structure de taux modifiée augmente considérablement le fardeau incombant à l'entreprise en ce qui concerne la détermination de la baisse exacte de ses revenus, puisque le pourcentage de la baisse des revenus se répercute directement sur le taux de base applicable.

B. Pourcentage compensatoire

Les employeurs qui subissent une baisse de revenus admissibles de plus de 50 % par rapport à leur moyenne mobile sur trois mois auront droit à un pourcentage compensatoire de SSUC (ou « taux complémentaire ») pouvant atteindre jusqu'à 25 %.

Le pourcentage compensatoire est calculé selon la formule suivante : 1,25 multiplié par (la moyenne de la baisse de revenus des trois mois précédents moins 50 %), où ce montant ne peut être inférieur à 0 % et jusqu'à un taux maximum de SSUC complémentaire de 25 %. De la même manière que le pourcentage de base de la SSUC, le pourcentage compensatoire s'applique à la rémunération jusqu'à concurrence de 1 129 \$ par semaine.

Les entreprises dont la baisse de revenus est de moins de 50 % dans une période ne seront pas admissibles au pourcentage compensatoire pour cette période, elles auront droit au pourcentage de base uniquement. Par ailleurs, les entreprises dont la baisse de revenus sera de 70 % ou plus seront admissibles au pourcentage compensatoire maximum de 25 % (portant leur pourcentage total de subvention salariale à un maximum de 85 % pour les périodes 5 et 6).

Vous trouverez ci-dessous un sommaire du maximum du taux de la SSUC et de la subvention salariale disponible pour chaque période.

Période de demande	Période de référence d'un mois	Taux de base maximum (baisse de revenus de 50 % et plus)	Taux complémentaire maximum (baisse de revenus de 70 % et plus)	Taux de la SSUC	Subvention hebdomadaire maximale par employé
Période 5	Juillet	60 %	25 %	85 %	960 \$
Période 6	Août	60 %	25 %	85 %	960 \$
Période 7	Septembre	50 %	25 %	75 %	847 \$ (c.-à-d. la même que pour les périodes 1 à 4)
Période 8	Octobre	40 %	25 %	65 %	734 \$
Période 9	Novembre	20 %	25 %	45 %	508 \$

Source : Deloitte.

Poursuivons avec l'exemple 1 présenté ci-dessus. Si l'employeur se rétablit au cours de la période 5 et enregistre une baisse de revenus de 20 %, mais avait toutefois au cours des trois mois précédents une moyenne de baisse de revenus de 60 %, il aurait un pourcentage de base de la SSUC de 24 % (soit 1,2 multiplié par 20 %, tel que mentionné plus haut) et un pourcentage compensatoire de 12,5 % (soit 1,25 multiplié par (60 % moins 50 %), ce qui donnerait lieu à un taux combiné de SSUC de 36,5 % pour la période 5.

Calcul de la baisse des revenus admissibles

Le changement dans les revenus mensuels d'un employeur admissible, pour le mois civil applicable, doit être calculé afin de déterminer l'admissibilité à la SSUC. De manière très générale, en ce qui concerne les périodes 1 à 4, un employeur admissible :

- (i) est en mesure de calculer la baisse de ses revenus pour chaque période en comparant les revenus de la période de référence actuelle par rapport :
 - a. aux revenus du même mois en 2019 (c'est-à-dire une « approche générale d'une année sur l'autre »); ou
 - b. à la moyenne des revenus mensuels de janvier et février 2020 (c'est-à-dire une « autre approche »); ou
- (ii) qui répond au test de la perte de revenus dans la période précédente est automatiquement admissible à la subvention salariale pour la période qui suit immédiatement.

Pourcentage de base de la SSUC – période 5 et périodes subséquentes

Choix aux fins du calcul de la baisse des revenus admissibles

Pour la période 5 et les périodes subséquentes, il convient de noter ce qui suit en ce qui concerne les choix disponibles aux fins du calcul d'une diminution des revenus admissibles d'un employeur :

- Peu importe si l'employeur choisit l'approche générale d'une année sur l'autre ou l'autre approche dans les périodes 1 à 4, il pourra choisir l'une ou l'autre de ces approches pour la période 5 et les périodes subséquentes. Pour plus de certitude, si un employeur a effectué le choix d'utiliser l'autre approche relativement aux périodes 1 à 4, il pourra choisir de continuer avec la même approche ou bien revenir à l'approche d'une année sur l'autre. Par contre, la même approche doit être appliquée à la période 5 et à toutes les périodes subséquentes.
- Si un employeur a effectué le choix de calculer les revenus admissibles selon la méthode de la comptabilité de caisse dans les périodes 1 à 4, la même méthode doit être appliquée à toutes les périodes subséquentes (c'est-à-dire les périodes 5 à 9).
- Si un employeur qui est un organisme de bienfaisance ou une organisation à but non lucratif a effectué le choix d'exclure les fonds provenant de sources gouvernementales dans la détermination de ses revenus admissibles pour les périodes 1 à 4, il doit continuer de faire ainsi pour toutes les périodes subséquentes (c'est-à-dire les périodes 5 à 9).

Par conséquent, pour les périodes 5 et les périodes subséquentes, le seul nouveau choix offert aux entités admissibles est celui qui vise la détermination

de la période de référence antérieure utilisée aux fins du calcul de sa baisse de revenus.

Qualification automatique

Indépendamment de l'approche choisie pour les périodes 5 à 9 (l'approche générale d'une année sur l'autre ou l'autre approche), un employeur peut utiliser, aux fins de déterminer le taux de base de la SSUC, sa baisse de revenus en pourcentage la plus élevée entre celle de la période en cours et celle de la période précédente. Bien que cette nouvelle règle se veut être une continuation de la règle déterminative applicable aux périodes 1 à 4, elle prévoit plutôt que le pourcentage de baisse de revenus est réputé être égal à celui de la période d'admissibilité précédente. Cette présomption n'a, en outre, qu'une incidence sur le pourcentage de base de la SSUC (et non sur le pourcentage compensatoire).

Par exemple, si un employeur subit une baisse de revenus de 50 % en juillet et une baisse de revenus de 30 % en août, il sera réputé avoir une baisse de revenus de 50 % en août. Par conséquent, le calcul du pourcentage de base de la SSUC pour août serait basé sur une baisse de revenus de 50 %, même si ses revenus ont en fait augmenté en août.

Par ailleurs, il est important de noter que le gouvernement a prévu une « règle d'exonération » qui veut que, lorsqu'un employeur a subi une baisse de revenus de 30 % ou plus en juillet ou en août, il devrait être admissible à une subvention au moins équivalente à celle qu'il aurait par ailleurs obtenue en vertu des règles applicables aux périodes 1 à 4 (voir la discussion ci-dessous sur les droits acquis au pourcentage de subvention salariale de 75 %).

Pourcentage compensatoire de SSUC – période 5 et périodes subséquentes

Le pourcentage compensatoire de SSUC d'un employeur admissible (aussi appelé « taux complémentaire » dans les documents publiés par le gouvernement) est déterminé en fonction de la baisse de revenus en comparant les revenus des trois mois précédents par rapport :

- (i) aux revenus dans les mêmes trois mois de l'année précédente (c'est-à-dire 2019), si l'employeur choisit l'approche générale d'une année sur l'autre; ou
- (ii) à la moyenne des revenus mensuels de janvier et février 2020, si l'employeur choisit l'autre approche.

Comme indiqué précédemment, une fois l'approche de comparaison sélectionnée, elle ne peut être changée et doit être utilisée tant pour le pourcentage de base que pour le pourcentage compensatoire pour la période 5 et toutes les périodes subséquentes.

Même si une entreprise pourra utiliser le pourcentage de baisse de revenus pour la période précédente aux fins de déterminer son pourcentage de base de la SSUC, cette règle ne s'applique pas aux fins de la détermination du pourcentage compensatoire (c'est-à-dire que la SSUC compensatoire est seulement disponible pour les employeurs dont la baisse de revenus dépasse

50 % pour la période donnée en fonction de leur moyenne mobile des trois mois précédents).

À titre indicatif, une entreprise déterminerait son pourcentage compensatoire de SSUC pour la période 5 en comparant la baisse de ses revenus d'avril à juin 2020 par rapport à soit :

- (i) avril à juin 2019 en vertu de l'approche générale; ou
- (ii) la moyenne de janvier à février 2020 en vertu de l'autre approche.

Le Document d'information du ministère des Finances comprend le tableau ci-dessous illustrant la façon dont le pourcentage compensatoire de SSUC est déterminé.

Pourcentage compensatoire aux fins du volet de la SSUC compensatoire		
Perte moyenne des revenus sur trois mois	Pourcentage compensatoire de SSUC	Calcul du pourcentage compensatoire = 1,25 x (perte moyenne des revenus sur 3 mois - 50 %)
70 % et plus	25 %	1,25 x (70 % - 50 %)
65 %	18,75 %	1,25 x (65 % - 50 %)
60 %	12,5 %	1,25 x (60 % - 50 %)
55 %	6,25 %	1,25 x (55 % - 50 %)
50 % et moins	0,0 %	1,25 x (50 % - 50 %)

Source : Ministère des Finances.

Droits acquis au pourcentage de subvention salariale de 75 % (règle d'exonération) – périodes 5 et 6

Le ministère des Finances reconnaît que les entreprises peuvent avoir pris des décisions d'affaires s'appuyant sur la façon dont la SSUC était calculée pour les périodes 1 à 4. En conséquence, pour les périodes 5 et 6, les entreprises qui seraient désavantagées par les modifications proposées seront admissibles à une subvention salariale de 75 % si ces entreprises ont subi une baisse de revenus d'au moins 30 %.

Par exemple, si un employeur admissible a subi une baisse de revenus de 30 % dans la période 5, en l'absence de cette règle d'exonération, l'employeur serait admissible à une subvention au titre de la SSUC de base de 406 \$ par semaine par employé. En pareil cas, l'employeur peut se qualifier pour une subvention égale au montant auquel il aurait eu droit en vertu des règles de la SSUC qui étaient en place pour les périodes 1 à 4. Un point à considérer est que la définition d'employé admissible pour les périodes 1 à 4 est différente de celle pour les périodes 5 à 9 (voir la discussion ci-dessous sur la définition d'un employé admissible). La disposition relative aux droits acquis n'aurait une incidence que sur le calcul du montant de la subvention et ne contournerait pas la nouvelle définition d'un employé admissible (ou tout nouveau choix qui peut être exercé à l'égard des périodes 5 à 9).

Il demeure entendu que cette règle d'exonération bénéficiera aux entreprises qui ont subi une baisse de revenus se situant entre 30 % et 61,9 % pour la période, car sans cette règle d'exonération, le pourcentage de la subvention

salariale serait autrement de l'ordre de 36 % à 74,9 % (c'est-à-dire moins que la subvention salariale de 75 % qui s'appliquait pour les périodes 1 à 4). Le tableau ci-dessous fournit une illustration.

Subvention maximale disponible par employé par semaine					
Période de référence	Juin	Juillet	Juillet	Août	Août
Début	07-juin-20	05-juil-20	05-juil-20	02-août-20	02-août-20
Fin	04-juil-20	01-août-20	01-août-20	29-août-20	29-août-20
Baisse de revenus		Aucune règle d'exonération	Règle d'exonération	Aucune règle d'exonération	Règle d'exonération
5 %		68 \$	s.o.	68 \$	s.o.
10 %		135 \$	s.o.	135 \$	s.o.
15 %		203 \$	s.o.	203 \$	s.o.
20 %		271 \$	s.o.	271 \$	s.o.
25 %		339 \$	s.o.	339 \$	s.o.
30 %	847 \$	406 \$	847 \$	406 \$	847 \$
35 %	847 \$	474 \$	847 \$	474 \$	847 \$
40 %	847 \$	542 \$	847 \$	542 \$	847 \$
45 %	847 \$	610 \$	847 \$	610 \$	847 \$
50 %	847 \$	677 \$	847 \$	677 \$	847 \$
55 %	847 \$	745 \$	847 \$	745 \$	847 \$
60 %	847 \$	813 \$	847 \$	813 \$	847 \$
65 %	847 \$	889 \$	s.o.	889 \$	s.o.

Source : Deloitte.

Il convient également de noter que lorsqu'il y a une baisse de revenus d'au moins 30 % pour la période 4 (c'est-à-dire en juin), l'employeur devrait être admissible à une subvention égale à au moins 75 % de la rémunération pour juillet. Cela s'explique par la combinaison de la disposition de qualification automatique et de la règle d'exonération. En effet, si la baisse de revenus en juillet est inférieure à 30 %, la disposition de qualification automatique ferait en sorte que la baisse de revenus en juillet serait réputée être celle de la période précédente (c'est-à-dire 30 %), ce qui déclencherait ainsi l'application de la règle d'exonération pour permettre à l'employeur d'être admissible à une subvention salariale de 75 %. Toutefois, la disposition sur l'application réputée ne s'applique qu'au mois qui suit immédiatement. Autrement dit, elle n'étendrait pas l'exonération jusqu'en août. Pour le mois d'août, l'employeur calculerait son pourcentage de baisse de revenus en fonction de la baisse réputée calculée à partir de celle de juillet ou sur le calcul de la baisse des revenus effectivement subie en août.

Sommaire de la subvention maximale disponible par semaine par employé

Vous trouverez ci-dessous une illustration de la subvention maximale qui est disponible par semaine par employé en fonction de ce qui suit :

- 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 déterminée se sont rétablis dans la période en cours, elle utilise sa baisse de revenus en pourcentage la plus élevée entre celle de la période en cours et celle de la période précédente;

- La règle d'exonération s'applique pour les périodes 5 et 6.

Il convient de noter que la subvention réelle peut varier en fonction de ce qui suit :

- Le barème des pourcentages de la SSUC de base et de la SSUC compensatoire sont établis de façon indépendante en fonction, dans le premier cas, de la baisse de revenus du mois courant (par rapport à la période de référence choisie) et, dans le second cas, en fonction de la baisse moyenne dans les trois mois précédents (par rapport à la période de référence choisie).
- La subvention potentielle pour les employés temporairement mis à pied (recevant actuellement la Prestation d'urgence du Canada (PCU) ou des prestations d'assurance-emploi (AE)) peut varier.

Subvention maximale par employé par semaine									
Revenus de référence	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	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
% 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 \$	847 \$	889 \$	776 \$	663 \$	437 \$
70 % ou plus	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$	960 \$	960 \$	847 \$	734 \$	508 \$

Source : Deloitte.

Autres modifications

Fusions et acquisitions d'actifs

Des dispositions législatives ont été introduites afin de donner la possibilité à certaines entités qui ont réalisé des acquisitions pendant la période visée par le

programme de la SSUC de calculer leurs revenus admissibles selon des paramètres différents. En résumé, lorsqu'une entité a fusionné avec une société acquise, ou lorsqu'une entité a acquis les actifs représentant la totalité ou presque de la juste valeur marchande d'une autre entité, la législation permettra dorénavant que les sources de revenus des deux entités (l'acquéreur et l'entité acquise) puissent être combinées aux fins du calcul des pourcentages de baisse des revenus. Cette modification s'applique rétroactivement au début du programme.

Il faut noter que cette règle ne s'applique qu'aux acquisitions d'actifs qui répondent au critère de « la totalité ou presque » des actifs. Lorsqu'une entité acquiert ou dispose seulement de certains actifs (mais non de la totalité ou de la presque totalité), la législation, ainsi que la politique administrative telle qu'exprimée par l'Agence du revenu du Canada (ARC) dans sa Foire aux questions, ne permet aucune modification aux revenus admissibles pour établir les pourcentages de baisse des revenus.

SSUC pour les employés temporairement mis à pied

Le calcul de la subvention pour les employés temporairement mis à pied pour les périodes 5 et 6 demeure le même que pour les périodes précédentes. Cela représente une distinction dans la structure de taux applicable aux employés temporairement mis à pied (par exemple, ceux en congé payé) par rapport à celle dorénavant applicable aux employés actifs. En résumé, les employés temporairement mis à pied peuvent encore se qualifier pour une subvention de 100 % de la rémunération admissible de la période de référence actuelle, tandis que les employés actifs ne le peuvent plus à partir de la période 5.

En outre, à compter de la période 7, le calcul du montant de la SSUC pour les employés temporairement mis à pied peut comprendre des ajustements afin de tenir compte des prestations fournies dans le cadre de la PCU et/ou de l'AE. L'intention déclarée serait que le montant de la subvention maximale ne soit pas moindre que le montant auquel la personne aurait droit autrement en vertu de la PCU ou de l'AE. Ces dispositions spécifiques n'ont pas encore été déposées. Des règlements supplémentaires à cet égard sont anticipés.

La portion de l'employeur des contributions au Régime de pensions du Canada, à l'AE, au Régime des rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale en ce qui a trait aux employés temporairement mis à pied continuerait d'être remboursée à l'employeur. Il faut noter que ce remboursement ne serait pas assujéti à une forme quelconque de pourcentage de base ou compensatoire de la SSUC, mais continuerait d'être un remboursement intégral, indépendamment du pourcentage réel de la baisse des revenus subie par l'employeur.

Rémunération de base

Dans les périodes 5 et 6, la rémunération de base demeure pertinente pour :

- (i) les employés en congé payé (c'est-à-dire les employés temporairement mis à pied), puisque le mécanisme de la subvention continue de référer au mécanisme des périodes 1 à 4;

(ii) les employeurs s'appuyant sur les règles d'exonération, puisque le mécanisme de la subvention pour tous les employés actifs réfère aussi au mécanisme des périodes 1 à 4.

À compter de la période 7, les montants de la SSUC ne seront plus liés à la rémunération de base, sauf dans le cas des employés actifs qui ont un lien de dépendance avec l'employeur.

Les tableaux ci-dessous présentent les plages de dates de la rémunération de base (rémunération hebdomadaire moyenne versée) pour chaque période d'admissibilité pour les employés ayant un lien de dépendance et les employés sans lien de dépendance avec l'employeur. **Il faut noter que le mécanisme du « plus élevé des montants » est réalisé au moyen d'un choix, lequel peut être effectué sur une base individuelle à l'égard de chaque employé.**

Employés sans lien de dépendance avec l'employeur

LE PLUS ÉLEVÉ DES MONTANTS :	Période de la rémunération de base	Période de la rémunération de base	Période de la rémunération de base
Périodes 1 à 3	1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020	1 ^{er} mars 2019 au 31 mai 2019	s.o.
Période 4	1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020	1 ^{er} mars 2019 au 31 mai 2019	1 ^{er} mars 2019 au 30 juin 2019
Périodes 5 et 6	1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020	1 ^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019	s.o.
Périodes 7 à 9	s.o.		

Il faut noter que la rémunération de base pour les employés sans lien de dépendance est seulement pertinente pour les périodes 5 et 6 si l'employeur s'appuie sur les règles d'exonération. Lorsqu'un employeur s'appuie plutôt sur la nouvelle structure de taux (par exemple, lorsque ses baisses de revenus sont de moins de 30 % ou de plus de 62 %), alors la rémunération de base ne serait plus pertinente pour ces employés.

À compter de la période 7, la notion de rémunération de base n'est plus pertinente, puisqu'il semble que la subvention soit calculée en multipliant la rémunération par le pourcentage de base de la SSUC et le pourcentage compensatoire. Ainsi, il n'y a aucun lien avec la rémunération de base des employés sans lien de dépendance. En conséquence, les employeurs ne seraient plus en mesure d'obtenir une subvention pour 100 % des salaires versés à leurs employés lorsque les salaires actuels représentent des montants réduits par rapport à ceux payés au cours des périodes de rémunération de base.

Dans les périodes antérieures, le montant de la SSUC correspondait généralement au plus élevé des montants de la rémunération admissible versée à l'employé à l'égard de la semaine actuelle, 847 \$ ou 75 % de la rémunération de base. Cela permettait à un employeur d'obtenir potentiellement une subvention pour plus de 75 % (et en certains cas 100 %) des salaires actuels en réduisant les salaires de leurs employés après la crise. Toutefois, la structure de taux maintenant proposée pour les périodes 7 à 9 (abstraction

faite des règles d'exonération) semble supprimer ce mécanisme. Par conséquent, les montants de subvention pour les employés actifs seront dorénavant déterminés en tant que pourcentage de la rémunération actuelle.

Employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur

LE PLUS ÉLEVÉ DES MONTANTS :	Période de la rémunération de base	Période de la rémunération de base	Période de la rémunération de base
Périodes 1 à 3	1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020	1 ^{er} mars 2019 au 31 mai 2019	s.o.
Période 4	1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020	1 ^{er} mars 2019 au 31 mai 2019	1 ^{er} mars 2019 au 30 juin 2019
Périodes 5 à 9	1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020	1 ^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019	s.o.

Conformément au mécanisme des périodes 1 à 4, les employés ayant un lien de dépendance seraient admissibles aux fins de la subvention seulement lorsqu'ils ont réellement un montant calculé de rémunération de base. Autrement dit, l'employeur ne peut pas recevoir une subvention pour un employé avec qui il a un lien de dépendance, à moins qu'un salaire ait déjà été versé à cette personne pendant les périodes appropriées de référence décrite ci-dessus.

Définition d'employé admissible

En vigueur à compter de la période 5, la définition d'employé admissible :

- (i) fait référence à un particulier qui est employé au Canada, et
- (ii) ne comporte plus l'exclusion qui s'appliquait aux employés qui étaient sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une période d'admissibilité.

Ce changement élargissant l'admissibilité au programme de la SSUC est le bienvenu, particulièrement pour les secteurs d'activités où les employés occupent un emploi en rotation (par exemple, deux semaines de travail et deux semaines de relâche). Ce changement apporté à la définition d'employé admissible permettra à ces employeurs de se prévaloir du programme de la SSUC uniquement de façon prospective (c'est-à-dire à compter de la période 5).

Choix d'utiliser la méthode de la comptabilité d'exercice

Auparavant, si les pratiques comptables habituelles de l'employeur faisaient appel à la méthode de la comptabilité de caisse, un employeur ne pouvait choisir de mesurer ses revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Ainsi, seul un employeur dont les pratiques comptables habituelles faisaient appel à la comptabilité d'exercice pouvait faire le choix d'utiliser la méthode de la comptabilité de caisse pour mesurer ses revenus. Afin de pallier cette incongruité, la législation est modifiée en vue de permettre à un employeur admissible de mesurer ses revenus en utilisant soit la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse aux fins du calcul de la baisse de ses revenus. Une fois le choix effectué, la même méthode

comptable devra toutefois être utilisée par l'employeur à l'égard de toutes les périodes du programme de la SSUC.

Date limite de production d'une demande

La date limite pour produire une demande au titre de la SSUC a été prolongée. Ainsi, afin d'être admissible à la subvention salariale, une entité doit produire une demande avant le mois de février 2021 (c'est-à-dire que la demande doit être produite au plus tard le 31 janvier 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 judiciaires 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.