

## COVID-19 : Les subventions salariales

Jean-Philippe Borquez, MBA, CPA, M. Fisc  
Service de la fiscalité

Lors du budget déposé le 19 avril 2021, le gouvernement du Canada a annoncé la prolongation du programme de la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) jusqu'en septembre 2021. Le programme sera progressivement éliminé à partir du 4 juillet pour prendre fin le 23 octobre 2021 (soit de la période 18 à 21). Le gouvernement se réserve toutefois le droit de prolonger la SSUC jusqu'au 20 novembre 2021. De plus, un nouveau programme a été mis sur pied, soit le « Programme d'embauche pour la relance économique du Canada » (PEREC). Le PEREC sera en vigueur du 6 juin au 20 novembre 2021 et sera concurrent à la SSUC (soit de P17 à P22). C'est-à-dire qu'il ne sera pas possible de bénéficier à la fois de la SSUC et de la PEREC. Bref, la première partie de ce bulletin fiscal traite de ces changements plus récents et d'autres sections (mis à jour en date de la présente) sont prévues pour les règles annoncées antérieurement.

C'est avec un souci de stabilité et de relance économique que le budget 2021 propose de prolonger les subventions salariales, la subvention pour le loyer et les mesures de soutien en cas de confinement, et ce, jusqu'au 25 septembre 2021. Lors de l'annonce du 30 juillet 2021, le ministère des Finances a prolongé la SSUC et la SUCL jusqu'au 23 octobre. Ces mesures seront en fait éliminées progressivement à mesure que la vaccination progresse et que l'économie se remet en marche. À

noter que la date limite pour demander le CUEC est aussi reportée au 30 juin 2021.

### Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC)

Ce nouveau programme de subvention salariale vise à favoriser l'embauche en offrant une subvention pouvant aller jusqu'à 50% de la rémunération supplémentaire versée aux employés admissibles entre le 6 juin 2021 et le 20 novembre 2021.

#### Rémunération supplémentaire

On entend par « rémunération supplémentaire », la rémunération qui excède la rémunération de la période actuelle par rapport à la période de base qui correspond à la période entre le 14 mars et le 10 avril 2021, soit P14. Autrement dit, si la rémunération admissible totale pour une des périodes 17 à 22 est plus élevée que la rémunération admissible totale de la période 14, il faudra calculer cette subvention et la SSUC afin de choisir la plus avantageuse des deux. Il n'est effectivement pas possible de réclamer à la fois la PEREC et la SSUC pour la même période. Il s'agira de choix qui s'effectuera période par période.

L'ARC a mis en ligne un calculateur permettant de comparer le montant de PEREC et la SSUC<sup>1</sup>.

#### Durée du programme

Ce nouveau programme sera en vigueur du 6 juin 2021 au 20 novembre 2021, soit pendant 6 périodes

<sup>1</sup> Cliquez [ici](#) pour accéder au calculateur de la PEREC.

de P17 à P22. Il y aura en effet une période de plus que la SSUC, soit celle du 24 octobre au 20 novembre 2021 (P22). La dernière période pour la SSUC devrait être celle se terminant le 23 octobre 2021 (P21). Ce qui simplifiera les choses pour cette dernière période, car seulement un calcul sera nécessaire.

### Employeur admissible

Le nouveau programme vise seulement les sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) et ne s'applique donc pas aux sociétés publiques ou aux sociétés contrôlées par des non-résidents. Les sociétés de personnes devront démontrer qu'au moins 50% de la participation dans ces dernières est détenu par des employeurs qui sont des SPCC. Sinon, les critères d'admissibilités sont les mêmes que ceux définis par les définitions utilisées pour la SSUC. Il faut donc que l'employeur détienne un numéro de paie au 15 mars 2020 afin d'être admissible au PEREC.

Les organisations sans but lucratif, les organismes de bienfaisance enregistrés et les sociétés de personnes peuvent aussi être des employeurs admissibles.

### Baisse de revenu minimal

Il sera nécessaire, autant pour la SSUC que le PEREC, d'avoir une baisse de revenu minimal de 10% afin de bénéficier d'une ou l'autre des subventions salariales pour les périodes 18 à 22. Ce seuil minimal de 10% n'est pas applicable pour la période 17, et ce, autant pour la SSUC que la PEREC. Les mêmes règles et les mêmes choix effectués aux fins de la SSUC doivent être considérés pour établir la baisse de revenu aux fins du PEREC.

Les employeurs admissibles qui n'exploitaient pas d'entreprise le 1<sup>er</sup> mars 2019 peuvent désormais choisir la comparaison avec les mois de janvier et février pour les périodes 14 à 17.

### Employé admissible et plafond

Deux dernières restrictions : les employés admissibles doivent être « actifs » pendant la période concernée et la rémunération admissible ne

doit pas dépasser le seuil maximal hebdomadaire de la SSUC, soit le moins élevé de :

- 1 129 \$;
- La rémunération admissible versée;
- La rémunération de base (si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur).

Par conséquent, un nouvel employé (par rapport à la période 14) dont la rémunération admissible pour la semaine en question dépasse ce seuil serait toujours limité à 1 129 \$ multiplié par le taux de la subvention. Cette même logique s'applique pour un employé qui aurait reçu une augmentation de sa rémunération admissible par rapport à la période 14, seule la partie de cette augmentation qui n'excède pas le plafond hebdomadaire sera tenue en compte à titre de « rémunération supplémentaire » aux fins du PEREC.

On entend par employé « actif » un employé qui est à l'emploi de l'employeur admissible et exerce un travail pour l'employeur de façon continue durant la période d'admissibilité (ou la partie de la période d'admissibilité pendant laquelle le particulier était employé de manière continue). Par conséquent, les employés en congé payé ne sont pas admissibles au PEREC pendant la partie de la période où l'employé était en congé payé. Selon la foire aux questions de l'ARC, un employé en vacances n'est pas considéré comme un employé en « congé payé ». De façon générale, il s'agit d'employés mis à pied temporairement avec solde. Cela pourrait par exemple être le cas lorsqu'un employé est en congé sabbatique, en congé maladie, en congé annuel, etc.

### Taux de la subvention

Le taux du PEREC sera réduit progressivement jusqu'à son élimination de la même façon que la SSUC, mais elle sera éliminée plus tard que la SSUC. Une fois la « rémunération supplémentaire » obtenue, il faut multiplier cette dernière par le taux de la période en question afin d'obtenir le montant de subvention du PEREC. Les taux pour chacune des périodes sont les suivants :

- P17 : 50%;
- P18 : 50%;
- P19 : 50%;
- P20 : 40%;
- P21 : 30%;
- P22 : 20%.

Voir tableau résumé à la fin du présent document.

À noter que la baisse de revenu minimale de 10% n'est pas applicable pour P17.

### Imposition du PEREC

Au même titre que la SSUC, le PEREC sera imposable immédiatement avant le moment où la période se termine. Si l'année d'imposition de l'entreprise comprend la fin d'une période, la SSUC ou le PEREC relativement à cette période doit être incluse au revenu de la déclaration concernée.

Il ne faut pas oublier que ces deux subventions se qualifient d'« aide gouvernementale » et doivent donc réduire les salaires qui seraient admissibles aux fins d'autres crédits d'impôts fédéral ou provincial.

### Présenter une demande

Les employeurs devront présenter une demande dans les mêmes délais que ceux applicables à la SSUC (180 jours suivant la fin de période). Fort probablement que cette demande pourra aussi être présentée via le portail Mon dossier entreprise de l'ARC.

### Règle 2.0 (pour les périodes 5 à 17)

**Le ministre des Finances Bill Morneau a annoncé le 17 juillet 2020 le prolongement de la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) jusqu'en décembre. Comme si nous n'en avions pas eu assez, de nouvelles règles complètement différentes s'appliquent pour ce prolongement, soit pour la période 5 (du 5 juillet au 1<sup>er</sup> août) et les suivantes. Le présent bulletin traite tout d'abord de ces changements plus récents et revient ensuite dans une section distincte sur les anciennes**

**mesures de la SSUC (pour les périodes 1 à 4) ainsi que sur la subvention salariale temporaire de 10%.**

Tout d'abord, une petite parenthèse plus politique, bien que l'on ne connaisse pas encore le coût total que cette mesure engendrera, celle-ci est présentement estimée à 83,6 G\$. Pour mettre les choses en perspective, le déficit prévu est actuellement de 343 G\$ et la dette totale cumulée depuis le début de l'histoire du Canada était de 717 G\$ avant cette année. Il va sans dire qu'il s'agit d'une mesure énorme. Faut-il alors s'alarmer? Je crois qu'il s'agit d'une situation dont nos politiciens ne devraient effectivement pas prendre à la légère. Cependant, selon certains analystes, le ratio dette-PIB devrait grimper de 31,1% à 49,1%. Ce qui est encore bien moins que le sommet de 66,8% atteint dans le milieu des années 90. Ceci étant dit, le principal enjeu est probablement davantage la vitesse à laquelle l'économie va reprendre et permettre de maintenir un coût de la dette raisonnable par rapport au PIB sans quoi certains services publics pourraient en payer les frais. Bref, restons zen, mais soyons conscients que l'argent ne tombe pas du ciel non plus. Le coût du service de la dette augmentera nécessairement et laissera moins de place à d'autres postes budgétaires. La question qui tue est : qui en paiera les frais? On se souviendra entre autres de la période d'austérité sous le gouvernement Harper, ce sont les services publics dédiés aux plus démunis qui en ont payé les frais en premier selon un rapport de l'ONU. Espérons que l'histoire ne se répète pas...

L'évolution de la SSUC illustre un principe bien connu en fiscalité soit le principe de l'équilibre entre équité et complexité. La première tentative de subvention (celle de 10%) était très simple, mais peu équitable puisque tous les

employeurs admissibles au plafond des affaires étaient admissibles à la même aide. Ensuite, la SSUC a vu le jour et le critère de baisse de revenu de 30% est venu complexifier le programme, mais le rendait aussi plus équitable, car une aide plus généreuse était accordée aux employeurs plus touchés par la crise. Finalement, la nouvelle version de la SSUC tente de moduler l'aide en fonction de la baisse de revenu afin de rendre cette subvention plus équitable. Cependant, vous avez compris que cette équité a un prix, soit la complexité supplémentaire engendrée par cette nouvelle version de la SSUC.

De façon résumée, pour ceux qui étaient déjà familiers avec l'ancienne version de la SSUC, les changements suivants ont été apportés :

- À partir de la période 5, la subvention est désormais calculée en fonction de la baisse de revenu de chaque période selon un taux de base et un taux complémentaire;
- À partir de la période 5, il n'y a plus de qualification automatique pour la période suivante, mais il sera possible d'utiliser le taux de baisse de revenu de la période précédente (ce qui a le même effet);
- Pour les périodes 1 à 4, rien ne change;
- Pour les périodes 5 et 6, il est possible de choisir d'utiliser les anciennes règles (le choix de règle s'effectue par employé, il n'y a donc plus de traitement par lot possible. De plus, ce choix n'en est pas un puisqu'il faut absolument prendre la méthode la plus avantageuse des deux.);
- Pour la période 7, l'employeur doit absolument utiliser les nouvelles règles;
- La date limite pour réclamer la SSUC relativement à toute période est le 31 janvier 2021 ou 180 jours suivant la fin

de la période, selon la date la moins éloignée (attention cependant, au moment d'imposition de la subvention);

- À partir de la période 5, il n'existe plus de règle de 14 jours consécutifs sans rémunération pouvant disqualifier un employé à la SSUC;
- Un employeur qui avait choisi la méthode de comparaison de revenu à la moyenne de janvier et février pourra choisir une méthode différente pour les périodes 5 et suivantes;
- Un employeur qui avait choisi la méthode de comptabilité de caisse sera contraint d'utiliser cette méthode pour l'ensemble des périodes y compris les périodes 5 et suivantes;
- Seulement pour les employés dont les nouvelles règles s'appliquent et à partir de la période 5, il n'y a plus lieu de tenir compte de la rémunération de base pour employés sans lien de dépendance (cela est inchangé pour les employés ayant un lien de dépendance). Cependant, pour les périodes 5 et 6, puisque l'on doit choisir entre les anciennes et les nouvelles règles employé par employé, il sera nécessaire d'obtenir la rémunération de base afin de statuer si les anciennes règles sont plus avantageuses.

De façon plus technique, le principal changement est que la subvention est désormais scindée en deux volets :

1. La subvention de base;
2. Et, la subvention complémentaire.

Pour résumer la mécanique, alors que la première composante est un taux pouvant atteindre 60% variant en fonction de la baisse de revenu de la période ou de la période

précédente (nous y reviendrons plus en détail), la deuxième composante est plutôt un taux de 25% supplémentaire variant en fonction d'un test de baisse de revenu effectué sur la moyenne mensuelle des trois derniers mois versus les trois mois de l'année précédente (nous y reviendrons plus en détail aussi).

Il est important de noter que cette dernière mécanique ne s'applique qu'aux employés actifs et que le calcul ne sera pas le même pour les employés inactifs.

Bien que l'approche plus flexible soit majoritairement bien accueillie, plusieurs déplorent encore la complexité de ces nouvelles règles et redoutent le fait que l'aide tardera pour les entrepreneurs qui devront retourner à la planche à dessin pour revoir les différents paramètres de cette mesure.

### 1. Périodes de référence

Précision importante pour le lecteur : lorsque nous ferons référence à un numéro de période ou à un mois de référence, cela correspond aux périodes comprises entre les dates suivantes :

1. 15 mars au 11 avril 2020  
(mois de référence de mars)
2. 12 avril au 9 mai 2020  
(mois de référence d'avril)
3. 10 mai au 6 juin 2020  
(mois de référence de mai)
4. 7 juin au 4 juillet 2020  
(mois de référence de juin)
5. 5 juillet au 1<sup>er</sup> août 2020  
(mois de référence de juillet)
6. 2 août au 29 août 2020  
(mois de référence d'août)
7. 30 août au 26 septembre 2020  
(mois de référence de septembre)
8. 27 septembre au 24 octobre 2020  
(mois de référence d'octobre)

9. 25 octobre au 21 novembre 2020  
(mois de référence de novembre)
10. 22 novembre au 19 décembre 2020  
(mois de référence de décembre)
11. 20 décembre 2020 au 16 janvier 2021  
(mois de référence de décembre)
12. 17 janvier au 13 février 2021  
(mois de référence de janvier)
13. 14 février au 13 mars 2021  
(mois de référence de février)
14. 14 mars au 10 avril 2021  
(mois de référence de mars)
15. 11 avril au 8 mai 2021  
(mois de référence d'avril)
16. 9 mai au 5 juin 2021  
(mois de référence de mai)
17. 6 juin au 3 juillet 2021  
(mois de référence de juin)
18. 4 juillet au 31 juillet 2021  
(mois de référence de juillet)
19. 1<sup>er</sup> août au 28 août 2021  
(mois de référence d'août)
20. 29 août au 25 septembre 2021  
(mois de référence de septembre)
21. 26 septembre au 23 octobre 2021  
(mois de référence d'octobre)

À noter que pour les périodes 14 à 21, il faudra comparer les revenus admissibles aux mois de 2019 et non aux mois de 2020. Le mois de décembre servira à la fois pour la période 10 et 11 aux fins du calcul de baisse de revenu.

Les périodes de 1 à 4 sont assujetties aux anciennes règles qui font l'objet d'une section distincte. Ici, nous nous concentrons sur les règles relativement aux périodes 5 et suivantes.

Finalement, la date limite pour réclamer la subvention, toutes périodes confondues, est la date la plus éloignée entre le 31 janvier 2021 et 180 jours suivant la fin de la période.

Il a été précisé dans la foire aux questions de l'ARC, qu'il serait possible de demander la permission à l'ARC de modifier à la hausse une demande de SSUC prescrite, et ce, au plus tard dans les 30 jours suivants la date la plus tardive entre le 21 mai 2021 et la date limite de production applicable. Par conséquent, la date limite pour modifier les périodes P8 et suivantes sera de 30 jours suivant la date limite pour produire la période en question. Il n'est plus possible de modifier P1 à P7, car la date limite était le 21 mai 2021.

## 2. Taux de la subvention

### 2.1 Taux de la subvention de base

La première chose qu'il faut comprendre c'est qu'il est désormais nécessaire d'être systématiquement capable de quantifier une baisse de revenu pour chaque période. En effet, il n'y a plus de qualification automatique pour la période suivante. Cependant, il sera possible d'utiliser le taux de baisse de revenu de la période précédente. Ce qui est en quelque sorte la version 2.0 de cette règle.

Par exemple, pour la période 5, il y a trois façons d'effectuer ce test de baisse de revenu pour le taux de base :

- Comparer le revenu admissible de juillet 2020 à celui de juillet 2019;
- Comparer le revenu admissible de juin 2020 à celui de juin 2019 (version 2.0 de la règle de qualification automatique);
- Comparer le moindre du revenu admissible de juillet et juin 2020 à la moyenne de janvier et de février 2020 (il faut cependant faire un « choix » d'utiliser cette méthode de comparaison de janvier et février).

Relativement au troisième point, il est bien important de comprendre que si le choix de

comparer la baisse de revenus avec janvier et février a été effectué, la méthode doit être conservée pendant les périodes 1 à 4. Cependant, un choix différent de méthode peut être effectué pour les périodes 5 à 21, mais celui-ci doit être le même pour toutes ces périodes.

Par contre, si un choix de comptabilité de caisse a été effectué dans le passé, il devra être conservé pour l'ensemble des périodes.

Une fois que la baisse de revenu a été quantifiée, il faut calculer quel sera le taux de la subvention applicable pour la période en question.

Dans tous les cas, si le pourcentage de baisse de revenu est de 50% ou plus, le taux de subvention de base maximal de la période s'appliquera, soit :

- 60% pour les périodes 5 et 6;
- 50% pour la période 7;
- 40% pour les périodes 8 à 17;
- 35% pour la période 18;
- 25% pour les périodes 19 et 20;
- 10% pour la période 21.

Dans les autres cas, où le pourcentage de baisse de revenu (ci-après « BR ») est inférieur à 50%, il faudra calculer le taux de base de la subvention de la façon suivante :

- % de BR x 1,2 pour P5 et P6;
- % de BR x 1 pour P7;
- % de BR x 0,8 pour P8 à P17;
- (% de BR - 10%) x 0.875 pour P18;
- (% de BR - 10%) x 0.625 pour P19 et 20;
- (% de BR - 10%) x 0.250 pour P21.

À compter de P18, il ne sera plus possible d'avoir droit à un montant de SSUC si la BR pour la période en question est inférieure à 10%.

## 2.2 Taux de la subvention complémentaire

Afin de savoir si l'on est admissible à un taux complémentaire pour la période en question, il faut comparer les revenus mensuels moyens des trois mois précédents la période (exemple, pour la période 5, il faut prendre les mois d'avril, mai et juin 2020) aux mêmes mois de l'année précédente, soit 2019.

À compter de la période 11, il ne sera plus possible de calculer la baisse de revenu en fonction des trois mois précédents la période.

Si le choix de comparer les revenus à janvier et février est effectué pour calculer le taux de la subvention de base, il faut plutôt comparer la moyenne des trois mois précédents la période à la moyenne de janvier et février 2020. Tel que précisé précédemment, il est possible d'avoir une méthode différente pour les périodes 1 à 4 et les périodes 5 à 21.

Il faut ensuite calculer le taux de la subvention complémentaire à l'aide de la formule suivante :

$$1,25 \times (\% \text{ de baisse de revenu} - 50\%)$$

Le résultat ne peut être supérieur à 25% de sorte qu'une baisse de revenu supérieur à 70% n'augmentera plus ce taux de subvention complémentaire. Exemple, pour une baisse de revenu de 80% :

$$1,25 \times (80\% - 50\%) = 37,5\%, \text{ mais le taux maximal est de } 25\%$$

La formule fait évidemment en sorte qu'une baisse de revenu de 50% ou moins ne donne aucun taux de subvention complémentaire (le taux ne peut pas être négatif).

En combinant les deux taux de subvention, il serait donc techniquement possible d'obtenir un taux maximal de 85% (60% + 25%) du salaire admissible d'un employé admissible. Cependant, le plafond de la subvention est toujours limité à une rémunération hebdomadaire de 1 129 \$, et ce, peu importe le taux utilisé (847 \$ divisé par 75% = 1 129 \$).

Pour les périodes 8 à 10, il a été annoncé qu'il sera possible de calculer le taux complémentaire de la même façon que le taux de base. C'est-à-dire, en comparant le mois courant (ou le mois précédent) avec le même mois de l'année précédente ou la moyenne de janvier et février 2020. Il faudra donc, encore une fois, effectuer les deux calculs parallèlement afin de choisir le plus avantageux.

Le taux maximum de la SSUC sera de 65% de la période 8 à 10 pour les employeurs ayant une baisse de revenu d'au moins 70%.

Pour les périodes 11 à 17, le taux complémentaire sera de 35% au lieu de 25%. Si la baisse de revenu est inférieure à 70%, mais supérieure à 50%, il faudra calculer le taux complémentaire en appliquant la formule suivante :

$$1,75 \times (\% \text{ de baisse de revenu} - 50\%)$$

Cette formule fait en sorte que le taux de 35% est atteint à 70% de baisse de revenu. Si la baisse est inférieure à 50%, aucun taux complémentaire n'est disponible. Cela fait donc en sorte que le taux maximum sera de 75%, soit 40% pour le taux de base et 35% pour le taux complémentaire.

Comme pour les périodes précédentes, si la baisse de revenu dépasse 69,99%, le taux complémentaire est maximisé. Le taux maximal pour chacune de ces périodes est le suivant :

- P18 : 25%
- P19 : 15%
- P20 : 15%
- P21 : 10%



Si la baisse de revenu est supérieure à 50% et inférieure à 70%, il faut calculer le taux complémentaire de la façon suivante :

- P18 :  $1,25 \times (\%R \text{ du taux de base} - 50\%)$
- P19 :  $0,75 \times (\%R \text{ du taux de base} - 50\%)$
- P20 :  $0,75 \times (\%R \text{ du taux de base} - 50\%)$
- P21 :  $0,50 \times (\%R \text{ du taux de base} - 50\%)$

### **3. Parallèle avec les anciennes règles**

#### **3.1 Choix d'utiliser les anciennes règles**

À titre de mesure transitoire, il sera toujours possible d'utiliser les règles des périodes 1 à 4 si elles sont plus avantageuses, et ce, seulement pour les périodes 5 et 6. Pour les périodes suivantes, il ne sera pas possible d'utiliser les anciennes règles.

Le fait de choisir d'utiliser les anciennes règles pour une période est indépendant de ce qui sera choisi pour l'autre période. Je peux très bien utiliser les anciennes règles pour la période 5 et utiliser les nouvelles règles pour la période 6 ou vice-versa.

En fait, ce n'est pas un choix, on doit prendre la méthode de calcul la plus avantageuse (anciennes ou nouvelles règles), et ce, employé par employé. C'est d'ailleurs pourquoi il n'est plus possible d'effectuer un traitement par lot.

Ce qui complexifie nettement le calcul de la subvention pour ces périodes, car l'employeur devra effectuer un calcul selon les anciennes règles et selon les nouvelles règles afin de déterminer quelle est l'option la plus avantageuse.

Attention, le fait d'utiliser les anciennes règles ne veut pas dire qu'il est possible d'utiliser les mêmes choix faits antérieurement que pour les périodes 1 à 4. Le choix de comparaison de revenu à la moyenne de janvier et février est

divisé en deux blocs de période (1 à 4 et 5 à 16), peu importe si les anciennes règles sont utilisées ou non.

#### **3.2 Choix de la moyenne de janvier et février**

Si le choix d'utiliser la moyenne des revenus de la période 1 à 4 a été fait, il est possible d'en faire un différent à partir de la période 5. Cependant, ce choix sera valide pour l'ensemble des périodes 5 à 21, et ce, même si l'on choisit d'utiliser les anciennes règles (et, que l'on fait le choix de comparer le revenu admissible à la moyenne de janvier et février).

Les paramètres de la subvention nous semblent désormais assez clairs pour effectuer la plupart des demandes de subvention. Il n'est plus nécessaire d'attendre. Il faudra donc choisir la base de comparaison qui nous assurera la baisse de revenu la plus élevée pour l'ensemble des périodes.

#### **3.3 Comptabilité de caisse**

Je me répète, mais cela est pour m'assurer que l'information soit aisément retrouvable dans le document, si un choix de comptabilité de caisse est effectué, celui-ci doit être conservé pour l'ensemble des périodes 1 à 21.

À noter aussi que l'ARC a confirmé qu'il était possible de corriger les demandes antérieures pour choisir une méthode de comptabilité différente.

#### **3.4 Règle de 14 jours sans rémunération**

La règle voulant qu'un employé soit admissible à condition de ne pas avoir été sans rémunération pendant 14 jours n'est plus en vigueur à partir de la période 5. Un employé ayant travaillé pendant une ou deux semaines sera admissible à la subvention.



(Voir précisions pour les employés recevant des vacances de la CCQ à 4.2 de la section sur les anciennes règles)

### 3.5 Qualification automatique

Il est important de noter qu'à partir de la période 5, il n'y a plus de qualification automatique à la période suivante si le test de baisse de revenu est rencontré pour la période précédente, et ce, même si les anciennes règles sont utilisées pour quantifier le montant de la subvention.

Plus précisément, la période 4 est la dernière période pouvant se qualifier automatiquement en raison du test de baisse de revenu de la période précédente, soit la période 3.

Il est cependant possible d'utiliser la baisse de revenu de la période précédente aux fins du calcul du taux de base de la période courante. Ce qui a relativement le même effet que l'ancienne règle de qualification automatique. En effet, si le taux de baisse de revenu de la période précédente est de 30% ou plus, et que les anciennes règles sont utilisées, la période précédente peut toujours qualifier la période courante.

Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente doit évidemment tenir compte des choix effectués pour la période précédente (comptabilité de caisse et comparaison à janvier et février). Il est donc possible d'utiliser le taux de la période 4 pour la période 5 qui découle d'une comparaison des revenus à janvier et février même si le choix de comparaison de janvier et février n'est pas fait pour le bloc de périodes 5 à 21. Ce qui a été confirmé par l'ARC lors de la table ronde de l'APFF.

### 3.6 Rémunération de base

La rémunération de base est toujours pertinente pour les employés avec lien de dépendance, mais ne l'est plus pour les employés sans lien de dépendance si les nouvelles règles sont utilisées. Il faut donc toujours obtenir l'information sur la rémunération de base pour les périodes 5 et 6 afin de déterminer quelles règles nous devons utiliser pour l'employé en question. Il est important de comprendre que la rémunération de base ne peut qu'augmenter la subvention des employés sans lien de dépendance, car selon les anciennes règles, il faut utiliser le plus élevé de la rémunération de base et de la rémunération courante (toujours assujéti au plafond de 1 129 \$ de rémunération admissible). Pour les périodes 7 et suivantes, il ne sera plus nécessaire d'obtenir la rémunération de base pour les employés sans lien de dépendance.

Différents choix de périodes peuvent être effectués afin de déterminer la rémunération de base selon la période. Le choix d'une période se fait indépendamment de ce qui a été fait pendant les périodes précédentes et s'effectue employé par employé.

Lors des périodes 1 à 3, il est toujours possible de choisir entre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 et la période du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 31 mai 2019 afin d'effectuer le calcul de la rémunération moyenne.

Pour la période 4, il y a un troisième choix qui s'ajoute (en plus des périodes précédemment mentionnées pour les périodes 1 à 3), soit la période du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019.

Pour les périodes 5 à 13, il est possible de choisir, toujours aux fins de détermination de la rémunération de base, entre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020 et la période du 1<sup>er</sup>

juillet 2019 au 31 décembre 2019. Pour les périodes 14 à 17, un choix de période s'ajoute, soit du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019.

Pour les périodes 18 à 21, il sera possible de choisir entre la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019 et la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020.

Il faut toujours exclure toutes périodes de sept jours sans rémunération, peu importe la période et la méthode choisie.

#### **4. Employés en congé avec solde**

Les règles pour les employés mis à pied temporairement pour les périodes 5 et 6 sont les mêmes que pour les périodes 1 à 4. Il n'y a donc pas de particularité à ce niveau pour l'instant. Cependant, pour les périodes subséquentes, la subvention se calculerait selon l'ancienne formule, soit le plus élevé de :

A) le moindre de :

1. La rémunération admissible versée x 75%;
2. Le plafond de 847 \$;
3. 0 \$ si l'employé a un lien de dépendance.

B) le moindre de :

1. La rémunération admissible versée;
2. La rémunération de base x 75%;
3. Le plafond de 847 \$.

Il ne faut donc pas utiliser les formules de taux de base et de taux complémentaire vues précédemment pour ces employés inactifs (ou en congé payé).

Le plafond est ajusté à compter de la période 9 pour ces employés en congé avec solde. La subvention salariale versée chaque semaine à un employé n'ayant pas de lien de dépendance (ou à un employé ayant un lien de dépendance qui a touché une rémunération avant la crise durant la période en question) serait :

- le montant de la rémunération admissible versée pour la semaine en question;
- ou, si la rémunération hebdomadaire de l'employé est de 500 \$ ou plus :
  - o la plus élevée des sommes suivantes : 500 \$, et;
  - o 55% de la rémunération que l'employé a reçue avant la crise;
- jusqu'à concurrence d'un montant maximal de subvention de 573 \$.

Pour les périodes 11 à 19, il faudra plutôt considérer le moins élevé de :

- la rémunération admissible versée pour la semaine en question;
- le plus élevé des montants suivants :
  - o 500 \$
  - o 55% de la rémunération que l'employé a reçue avant la crise, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 595 \$.

À compter de la période 20, soit à compter du 29 août 2021, il ne sera plus possible de réclamer la SSUC à l'égard des employés en congé payé.

#### **5. Transfert d'entreprise**

L'employeur ayant acquis une entreprise peut faire un choix d'inclure le revenu de l'entreprise acquis au revenu de la période antérieure pour calculer le taux de baisse de revenu. De cette façon, le revenu de la période courante sera comparable à celui de la période précédente.

Cependant, ces revenus seront alors soustraits à ceux du vendeur et le choix doit être fait conjointement avec le vendeur. Ce qui pose

évidemment un problème puisque l'employeur vendeur voudra se qualifier pour la subvention et maximiser le taux de sa subvention en maximisant sa baisse de revenu qui est calculé par défaut en considérant l'entreprise vendue dans sa période antérieure. Cette règle fait évidemment l'objet de critique de la part de la communauté fiscale. Il s'agit là d'un exemple typique de règle ayant été pensé de façon très théorique et non de façon pratique. C'est déplorable. Néanmoins, l'intention du législateur a été démontrée et on ne peut qu'espérer une nouvelle version de cette règle.

## 6. Litige fiscal

Un avis de cotisation sera désormais émis à l'égard d'une réclamation de SSUC afin que les contribuables puissent effectuer un avis d'opposition en bonne et due forme dans les 90 jours suivant la date de l'avis. Cela permettra aussi les recours éventuels devant les tribunaux le cas échéant. Ce changement est rétroactif au 11 avril.

On peut penser que les nouvelles règles complexifieront le travail de vérification éventuel de l'ARC, qui, soit dit en passant, est prévu débiter en 2021. Bref, ce changement est donc bien accueilli compte tenu de l'incertitude que ces règles engendrent.

### Anciennes règles (pour les périodes 1 à 4) et concepts de base de la SSUC

Cette section concerne les règles applicables pour les périodes 1 à 4 ainsi que les règles de base de la SSUC. La plupart des concepts de base demeurent les mêmes tout au long des autres périodes (par exemple, la définition de revenu admissible, de rémunération admissible, d'employeur admissible et de rémunération).

## 1. Employeur admissible

La SSUC est offerte aux employeurs admissibles, soit les personnes suivantes :

- Une société imposable (sauf une institution publique);
- Un particulier (y compris une fiducie);
- Un organisme de bienfaisance enregistré (OBE) (autre qu'une institution publique);
- Une personne exemptée d'impôt qui est :
  - o une organisation agricole;
  - o un « board of trade » ou une chambre de commerce;
  - o une société de recherche scientifique et de développement expérimental à but non lucratif;
  - o une organisation ou association ouvrière;
  - o une association de bienfaisance ou de secours mutuels;
  - o une organisation à but non lucratif;
  - o les associations canadiennes enregistrées de sport amateur;
  - o les organisations journalistiques enregistrées.
- Une société de personnes dont au moins 50% de la JVM des parts est détenu par des employeurs admissibles de cette liste.

On entend par institution publique : une école, un conseil scolaire, un hôpital, une autorité sanitaire, une université, un collège, une municipalité, une administration locale ou une société d'État exemptée d'impôt. Cependant, la définition d'employeur admissible a par la suite été élargie afin d'y inclure les collèges non publics et les écoles non publiques, y compris les établissements qui offrent des services spécialisés, comme les écoles de formation artistique, les écoles de conduite, les écoles de langue ou les écoles de pilotage.

Sommairement, un OBE est un organisme qui est enregistré auprès de l'ARC et qui peut remettre des reçus officiels de dons. Il existe trois types d'OBE, soit l'œuvre de bienfaisance, la fondation publique

et la fondation privée. Pour plus de renseignements, nous vous invitons à consulter le site de l'ARC<sup>2</sup>.

## 2. Test de baisse de revenu

Pour les périodes 1 à 4, les employeurs admissibles doivent démontrer qu'ils ont subi, pour le mois en cours, une baisse de leurs revenus bruts par rapport :

- au même mois de l'année précédente;
- ou encore, par rapport à la moyenne des mois de janvier et février 2020 (si un choix est effectué).

Cette baisse de revenu doit être d'au moins 15% pour la période de référence de mars et d'au moins 30% pour les périodes de référence d'avril, mai et juin. À compter de la période 5, le taux de la SSUC est modulé en fonction de la baisse de revenu (voir section précédente pour la formule du taux de base et du taux complémentaire et le test de baisse de revenu relativement à chacun de ces paramètres). Nous avons également préparé un tableau résumé par période à la fin de ce bulletin.

Il a été confirmé que les revenus se calculent mois par mois. Par exemple, si l'employeur calcule ses revenus du 1<sup>er</sup> avril au 28 avril, il doit faire un ajustement pour inclure les 2 derniers jours d'avril.

Des modifications ont été proposées pour régler les problèmes liés aux fusions et aux liquidations. Il est désormais possible d'effectuer un test de baisse de revenu à l'aide du revenu combiné des sociétés avant la fusion ou la liquidation. Donc, si par exemple une fusion a lieu entre le 1<sup>er</sup> mars 2019 et le 15 mars 2020, il sera possible de comparer le revenu de la société issue de la fusion de mars 2020 à celui, des deux sociétés combinées qui ont fusionné, de mars 2019. Ce changement est rétroactif au 11 avril 2020, ce qui signifie qu'il s'applique à la première période d'admissibilité commençant le 15 mars 2020 et aux périodes d'admissibilité subséquentes.

Il existe maintenant des règles permettant de tenir compte des acquisitions d'entreprises. Un choix peut être effectué afin que les revenus attribuables à l'entreprise acquise puissent être exclus pour la période de référence pour le vendeur. Si le vendeur existe toujours, le choix doit être effectué conjointement par l'acquéreur et le vendeur. Voir le point 5 « Transfert d'entreprise » de la section précédente pour plus de détail.

Nous constatons un problème pour les sociétés fusionnées après le 15 mars, car la société issue de la fusion n'aurait pas de numéro de paie au 15 mars. Ce qui est cohérent avec la politique fiscale sous-jacente puisqu'il serait autrement possible de constituer une société dans le seul but d'obtenir la subvention.

### 2.1 **Choix d'utiliser la moyenne de janvier et février**

Considérant le cas où la baisse de revenu n'est pas suffisante par rapport au même mois de l'année précédente (par exemple, mars 2020 par rapport à mars 2019), l'employeur peut choisir de comparer le courant (par exemple, le mois de mars 2020) à la moyenne de janvier et février 2020. Si cette baisse de revenu est d'au moins 15% (ou 30% pour les périodes 2 à 4), le test est rencontré.

Si l'employeur effectue un tel choix pour mars, il devra utiliser cette même base de comparaison (la moyenne de janvier et février) pour les périodes d'avril, de mai et de juin. Un choix différent pourra être effectué pour la période 5 et suivantes, mais ce choix devra être le même pour ce bloc de périodes. Un employeur pourrait donc choisir de comparer la moyenne de janvier et février pour les périodes 1 à 4 et décider de comparer au même mois de l'année précédente pour les périodes 5 à 21, ou vice versa.

#### 2.1.1 *Exploitation au 1<sup>er</sup> mars 2019*

De plus, les sociétés qui n'exerçaient pas au 1<sup>er</sup> mars 2019 pourront alterner entre la méthode de comparaison par rapport à la moyenne de janvier et

---

<sup>2</sup> Cliquer [ici](#) pour accéder au site de l'ARC

février 2020 et la méthode de comparaison par rapport au même mois de l'année précédente.

### **2.1.2 Début d'exploitation après le 1<sup>er</sup> mars 2020**

Un employeur dont les activités auraient débuté après le mois de février 2020 n'est pas admissible à la SSUC.

## **2.2 Éligibilité automatique de la période suivante**

De plus, si ce test de baisse de revenu est rencontré pour la période en cours, il ne sera pas nécessaire de faire ce test de baisse de revenu pour la période suivante. Cependant, cette éligibilité automatique n'affecte que la période qui suit immédiatement.

Si par exemple, l'entreprise calcule une baisse de revenu de 15% pour mars (que ce soit par rapport à mars 2019 ou par rapport à la moyenne de janvier et février, cela n'a pas d'importance), il ne sera pas nécessaire que l'entreprise calcule une baisse de revenu de 30% pour avril. Il sera cependant nécessaire d'effectuer ce test pour la période de mai puisque c'est seulement la période suivante, en l'occurrence avril, qui peut bénéficier de cette règle. Selon cette même logique, si le test de baisse de revenu est rencontré pour avril, l'employeur sera admissible pour la période de mai.

À partir de la période 5, cette règle d'éligibilité automatique de la période suivante n'est plus en vigueur. En fait, elle est transformée en règle permettant d'utiliser la baisse de revenu de la période précédente. Ce qui a relativement le même effet. Pour plus de détail, veuillez consulter le point 3.2 de la section précédente.

## **3. Revenu admissible**

Afin d'effectuer les tests de baisse de revenu, il faut calculer le revenu admissible qui sera utilisé pour quantifier cette baisse. La définition de revenu admissible comprend le revenu brut provenant du cours normal des activités de l'entreprise et exclus :

- Les revenus provenant de personnes ayant un lien de dépendance;
- Les revenus qui ne sont pas gagnés au Canada;
- Les revenus de postes extraordinaires;
- Les revenus reçus à titre de capital.

Il faut donc commencer par exclure tout ce qui ne représente pas un revenu brut généré par le cours normal des activités de l'entreprise, soit généralement ce que l'on considère un revenu passif (intérêt, dividende et redevance) à moins, évidemment, que l'entreprise génère des revenus de ce genre dans le cadre normal de ses activités. Le revenu brut tiré des activités normales est généralement celui tiré de la vente de bien ou de la prestation de service de l'entreprise.

À noter que l'on établit comme point de départ un revenu brut comptable. Donc, cela exclut toute déduction de dépenses et tous ajustements fiscaux normalement effectués pour déterminer le revenu imposable ou le revenu net fiscal.

Le revenu admissible ne comprend pas non plus les présentes subventions salariales reçues au cours de la période.

Ce revenu brut comptable sera notre point de départ auquel quatre ajustements seront effectués.

### **3.1 Revenu de personnes ayant un lien de dépendance**

Le premier ajustement est celui des revenus provenant de source ayant un lien de dépendance. On peut penser par exemple aux ventes, loyers, honoraires, intérêts chargés entre filiale ou entre société mère-fille. Ou encore, de revenu provenant d'un membre de la famille ou d'une société contrôlée par un membre de la famille.

De façon sommaire, une personne ayant un lien de dépendance est une personne qui est soit, un parent, un enfant, un frère ou une sœur, un conjoint, un parent d'un conjoint, un enfant d'un conjoint, un frère ou une sœur d'un conjoint ainsi que les sociétés contrôlées par ces personnes (de façon individuelle ou avec plusieurs de ces personnes). Ces dernières personnes sont ce que l'on nomme

des personnes liées. La notion de lien de dépendance comprend aussi ce que l'on appelle un lien de fait. Ce qui va au-delà de la notion de personne liée et dépend des faits entourant une transaction.

Cette notion de lien de dépendance n'est couverte que très succinctement. Nous suggérons de consulter le Folio S1-F5-C1 de l'ARC pour plus de détail<sup>3</sup>.

### 3.1.1 Revenu dérivé

Les revenus de personnes avec lien de dépendance à exclure comportent la notion de revenu « dérivé ». Donc, la notion est plus large que ce que l'on pourrait penser. En effet, il serait nécessaire d'exclure du revenu admissible, le revenu provenant indirectement de personne ayant un lien de dépendance.

Par exemple, société A n'est pas liée à société B, mais est liée à société C. Société C facture société B qui facture société A. Le revenu serait considéré comme un dérivé d'un revenu provenant d'une personne ayant un lien de dépendance et doit donc être exclu du revenu admissible. Ce qui est logique puisque si société C avait facturé directement société A, le revenu n'aurait pas été inclus dans le calcul.

Cependant cette notion est plus difficilement applicable en pratique et comporte un risque fiscal pour l'employeur qui pourrait inclure ce type de revenu par erreur.

### 3.2 Revenu qui n'est pas gagné au Canada

La définition de revenu admissible n'inclut que le revenu ayant été gagné au Canada. Par conséquent, si l'employeur a par exemple, une division à l'extérieur du Canada, il devra isoler le revenu attribuable à cette division étrangère, car celui-ci n'est pas gagné au Canada.

Il s'agit sommairement du même exercice que l'on ferait afin d'établir le revenu attribuable à un

établissement stable dans un autre pays. Cette notion d'établissement stable peut parfois être complexe et dépasse le cadre du présent bulletin.

### 3.3 Revenu de poste extraordinaire

Il n'y a pas de définition de ce que l'on entend par « éléments extraordinaires ». Une définition aurait été d'une certaine aide. Le fait d'exclure ou non un revenu sera donc laissé au jugement du contribuable et des autorités fiscales. Nous recommandons de documenter la position retenue quant à un tel ajustement, car il y a de bonnes chances que celle-ci soit questionnée s'il y a une vérification éventuelle.

La définition la plus intuitive que l'on pourrait utiliser est celle découlant du référentiel comptable auquel les états financiers se rapportent. Nous appelons cependant à la prudence lorsqu'une telle définition sera utilisée. Des précisions viendront tôt ou tard.

L'ARC a mentionné dans sa foire aux questions qu'elle utiliserait trois critères afin de déterminer s'il s'agit ou non d'un poste extraordinaire. Il est mentionné qu'« [e]n général, l'ARC s'attendrait qu'un élément extraordinaire réponde aux critères suivants :

- Ils ne sont pas censés se répéter régulièrement ou fréquemment au cours des prochaines années. Les subventions ou autres aides gouvernementales qu'une entité reçoit sur une base régulière ou récurrente ne répondraient pas à ce critère.
- Ils ne sont pas typiques des activités habituelles de l'entité ou des risques inhérents à ces activités. Il faut prendre en compte la nature des produits ou services offerts par l'entité et de l'environnement dans laquelle elle œuvre.
- Ils échappent à la volonté des propriétaires ou dirigeants. Il faut prendre en compte la mesure dans laquelle les décisions des propriétaires ou dirigeants influent sur les rentrées monétaires. »

---

<sup>3</sup> Cliquer [ici](#) pour accéder au Folio S1-F5-C1 de l'ARC.

Malgré ces précisions, il nous semble toujours hasardeux de baser un calcul de réduction de revenu sur cette exception. Nous invitons à la prudence lorsque la détermination d'élément extraordinaire est un élément déterminant pour l'admissibilité de l'employeur.

L'aide gouvernementale liée à la crise se qualifie généralement d'élément extraordinaire sauf dans le cas où elle remplace une aide gouvernementale que l'employeur recevait autrement de façon régulière.

### **3.4 Revenu reçu à titre de capital**

Le gain sur disposition d'actifs n'est pas non plus spécifiquement mentionné par la législation comme élément à exclure du revenu admissible alors que cet ajustement est mentionné sur le site du ministère des Finances.

Il n'est donc pas clair si cela est exclu pour une autre raison. Considère-t-on cela comme un « élément extraordinaire »? Si c'est le cas, qu'en est-il d'une entreprise qui dispose d'actifs sur une base régulière? À notre avis et à la lumière des précisions de l'ARC, il ne semble pas que cet élément soit exclu par l'exception d'élément extraordinaire puisqu'une telle disposition n'échappe pas à la volonté des propriétaires ou dirigeants.

Selon la définition de « revenu admissible », un tel revenu est composé « des entrées de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours des activités normales de l'entité au Canada généralement au titre de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par d'autres des ressources de l'entité [...] ».

Un tel gain semble pourtant correspondre à la définition de « revenu admissible » puisqu'il s'agit effectivement d'une entrée de fonds. Des questionnements subsistent quant à cette définition de revenu brut.

### **3.5 Choix de comptabilité de caisse**

Les employeurs sont autorisés à 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. Les employeurs choisissent une méthode de comptabilité lorsqu'ils présenteront leur première demande et seront tenus de s'en tenir à cette méthode pendant toute la durée du programme.

Dans la mesure où le test de revenu n'est pas rencontré faute de ne pas pouvoir considérer les créances irrécouvrables, il est suggéré d'effectuer un choix pour utiliser la comptabilité de caisse pour considérer ces revenus sous base d'encaissement (donc « nil » dans le cas des créances irrécouvrables).

Si le choix de comptabilité de caisse est effectué par l'employeur, celui-ci devra conserver cette méthode pour l'ensemble des périodes 1 à 21.

### **3.6 OBNL et OBE**

Pour ce qui est des OBNL et des OBE, des précisions ont été apportées quant à la définition de revenu à utiliser. Le revenu admissible pour ces organismes comprendra la plupart des formes de revenus, à l'exclusion de ceux provenant de personnes avec qui ils ont un lien de dépendance.

Il est possible, au choix, d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul. Une fois choisie, la même approche devra s'appliquer tout au long de la période du programme. Il n'est pas clair si un revenu provenant d'une entité du secteur public est considéré comme étant de sources gouvernementales. Nous avons obtenu une réponse d'un agent de l'ARC (de la ligne spécialisée) à l'effet qu'un revenu provenant par exemple d'un CIUSSS serait considéré comme de source gouvernementale. Nous sommes toujours sceptiques relativement à cette réponse, car aucune définition n'est prévue par la loi.

Il y a une distinction entre la définition utilisée pour les OBNL et celle utilisée par les OBE. La définition utilisée par les OBE comprend le revenu « d'activité commerciale complémentaire » contrairement à celle définissant le revenu des OBNL. Les dons doivent être inclus au revenu pour les OBE. Les



droits de cotisation ou d'inscription doivent être inclus pour les OBNL. Dans les deux cas, ces revenus comprennent les sommes reçues dans le cours normal des activités.

### 3.7 Registre

Les employeurs devront tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus provenant de personnes sans lien de dépendance ainsi que la rémunération versée à leurs employés.

### 3.8 Choix d'utiliser le revenu consolidé

Pour pallier au problème lié à des structures d'entreprise où le salaire est centralisé dans une société qui ne génère pas nécessairement les revenus de l'entreprise, il existe un choix permettant de faire le calcul de baisse de revenu sous une base consolidée (il s'agit d'un choix conjoint pour toutes les sociétés affiliées du groupe, sinon toutes les sociétés font un test séparé).

À noter que l'on utilise la notion de groupe affilié et non la notion comptable utilisée pour déterminer un groupe de société à consolider. Les sociétés doivent être des personnes affiliées au sens de 251.1(1) qui réfèrent de façon sommaire à la notion de société contrôlée par la même personne et/ou son conjoint fiscal.

À noter que le choix d'utiliser le revenu consolidé n'est pas un choix permanent pour l'ensemble du programme. L'employeur peut très bien utiliser une autre méthode pour une période subséquente.

Certains questionnements ont été soulevés relativement aux situations où il y a eu des changements dans le groupe de société entre aujourd'hui et la période de référence. Par exemple, si des sociétés ont été vendues ou achetées, doit-on considérer leur revenu si l'on utilise le choix de consolidation? Est-ce que des ajustements seront permis afin de rendre comparable le revenu du groupe de société affiliée? Nous n'avons présentement pas de réponses à ces questions.

De plus, on peut se questionner à savoir s'il est possible de combiner certains choix. Par exemple,

serait-il possible de combiner le choix de comptabilité de caisse avec celui du revenu consolidé?

### 3.9 Revenu provenant en totalité ou presque d'une source ayant un lien de dépendance

Si l'employeur a 90% ou plus de ses revenus qui proviennent de personnes avec lien de dépendance, il peut appliquer la formule (compliquée) de l'alinéa 125.7(4)d) aux fins du test de perte de revenu de sorte que;

- le revenu de la période antérieure est réputé être 100 \$;
- et, que le revenu de la période courante soit réputé être le produit de  $100 \$ \times (A/B) (C/D)$ , où;
  - A. corresponds au revenu admissible incluant le revenu de personne avec lien de dépendance pour la période courante;
  - B. corresponds au total des revenus de toutes sources pour la période courante;
  - C. corresponds au revenu admissible de personne avec lien de dépendance pour la période courante;
  - D. corresponds au revenu admissible de personne avec lien de dépendance pour la période de référence antérieure.

Cette dernière formule permet donc d'effectuer un test alternatif à celui des périodes de référence antérieures ou de moyenne de janvier et février à condition qu'un choix conjoint soit soumis pour l'ensemble des sociétés ayant un lien de dépendance.

À noter que le choix d'utiliser la « formule compliquée » n'est pas un choix permanent pour l'ensemble du programme. L'employeur peut très bien utiliser une autre méthode pour une période subséquente.

## 4. Plafond de la subvention

En résumé, la SSUC pour les périodes de 1 à 4 est de 75% de la rémunération admissible et est limitée à une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ par employé. Il est bien important de comprendre que ce taux de 75% s'applique à la rémunération

admissible hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise (la rémunération de base). Ainsi un employeur pourrait réembaucher un employé à 75% de son salaire avant la crise et recevoir 100% de subvention sur ce nouveau salaire.

Plus précisément, la formule pour déterminer la subvention pouvant être réclamée relativement à la rémunération d'un employé admissible pour une semaine donnée est la suivante :

Le plus élevé de A et B :

A) le moindre de :

1. La rémunération admissible versée x 75%;
2. Le plafond de 847 \$;
3. 0 \$ si l'employé a un lien de dépendance.

B) le moindre de :

1. La rémunération admissible versée;
2. La rémunération de base x 75%;
3. Le plafond de 847 \$.

Par ailleurs, il est mentionné que le gouvernement s'attend à ce que les employeurs fassent de leur mieux pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d'avant la crise. Il ne semble pas y avoir de mécanisme spécifique afin de favoriser un tel comportement. Même que l'on pourrait penser que le fait que le taux s'applique au salaire antérieur à la crise serait contre-productif. Bref, il ne s'agit que d'une volonté politique non assortie de règles particulières et non d'une obligation.

Alors que la subvention de 10% est assujettie à un plafond de 25 000 \$ par employeur, il n'y a pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait demander à l'égard de la subvention de la SSUC.

L'ARC a confirmé qu'en aucun cas, il ne faut corriger un montant dans une demande subséquente. Depuis juin, il est possible d'effectuer une des corrections en ligne relativement à un montant préalablement réclamé.

Pour les périodes 5 et suivantes, le taux de la subvention est modulé en fonction de la baisse de revenu (voir section sur le taux de base et le taux complémentaire). Aussi, la rémunération de base n'est plus utilisée pour les employés sans lien de dépendance. Seulement la rémunération admissible versée est pertinente pour ces derniers. La rémunération de base devra ainsi seulement être calculée pour les employés ayant un lien de dépendance.

#### 4.1 Rémunération de base

L'expression « rémunération de base » est utilisée afin de référer à la rémunération versée avant la crise. Cette rémunération serait basée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars 2020 inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a pas été rémunéré.

L'ARC a confirmé que la rémunération de base était déterminée sous base de caisse. Donc, il faut regarder les salaires payés plutôt que les salaires engagés. Ce qui est cohérent avec la politique fiscale sous-jacente puisqu'autrement, il serait possible de verser une rémunération rétroactive antérieure au 15 mars afin de se qualifier à la subvention. Ce que le gouvernement voulait éviter.

De plus, il a été annoncé qu'il y aurait désormais un choix d'établir la rémunération de base d'un employé à partir de la moyenne du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai de l'année précédente. Cela devrait résoudre le problème lié aux employés saisonniers ou encore les situations où l'employé était en congé parental. Par exemple, un employeur pourra choisir, à l'égard d'un employé admissible, d'établir la rémunération de base selon la rémunération hebdomadaire moyenne entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars 2020, ou encore, la rémunération hebdomadaire moyenne du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai 2019.

Un choix de méthode différent peut être effectué à l'égard de chacun des employés. Cette nouvelle règle est applicable rétroactivement de sorte qu'il est possible de faire ce choix pour la période débutant le 15 mars et les périodes subséquentes.

Pour la période 4, il est aussi possible d'effectuer un choix de période du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019, toujours en excluant toute période de 7 jours sans rémunération. Il s'agit de la seule période pouvant bénéficier de ce choix.

Pour les périodes 5 à 13, il sera possible de choisir la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020, ou encore, la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2019, afin de déterminer la rémunération de base à l'égard d'un employé ayant un lien de dépendance. Pour les périodes 14 à 17, on ajoute une possibilité de période, soit du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2020. Pour les périodes 18 à 21, il sera possible de choisir entre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 et la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2019. Rappelons que la rémunération de base n'est plus pertinente pour les employés sans lien de dépendance à partir de la période 5.

Période	Choix de période pour déterminer la rémunération de base
1 à 3	- 1 <sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 - 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 31 mai 2019
4	- 1 <sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 - 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 31 mai 2019 - 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019
5 à 13	- 1 <sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 - 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019 - Période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.
14 à 17	- 1 <sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 - 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019 - 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019 - Période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.
18 à 21	- 1 <sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 - 1 <sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2019 - Période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.

Si l'employé a reçu, pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 15 mars 2020, des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée pendant la période ou pour aidant naturel, il existe un nouveau choix de période permettant d'établir la rémunération de base durant la période de 90 jours ayant débuté immédiatement avant le début du congé lié à ces prestations. Le congé peut avoir débuté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et/ou s'être terminé après le 15 mars 2020, pourvu que des prestations aient été reçues entre ces dates.

Bref, pour l'ensemble des périodes, il est possible de faire un choix différent, employé par employé, et il faut toujours exclure les périodes de sept jours sans rémunération.

#### 4.1.1 Paie irrégulière

Il y a cependant un problème avec la règle de rémunération moyenne entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars. En appliquant cette règle de la façon dont le texte de loi est écrit, le résultat est incohérent pour ceux qui sont rémunérés irrégulièrement, car il est nécessaire d'exclure toutes les semaines sans rémunération. Un employé qui serait par exemple, rémunéré une fois par mois, par commission ou même de façon saisonnière, aurait donc une rémunération de base surévaluée. Il est suggéré de faire tout de même une moyenne hebdomadaire même si ce n'est pas prescrit par le texte de loi, car cela serait une approche plus raisonnable. Bref, il faut considérer le risque fiscal lié à l'incertitude de l'application de cette formule. Des précisions viendront sûrement.

Si vous payez vos employés aux deux semaines, mais qu'ils ne sont pas payés le même montant chaque semaine, il faut faire attention à la façon dont les données sont entrées dans le calculateur de l'ARC. Il ne sera en effet pas possible d'utiliser l'onglet « à la quinzaine » puisque les limites de la subvention s'appliquent par employé par semaine. Si un employé a travaillé plus d'heures pendant une semaine, il est possible que la limite s'applique pour la semaine en question et que de cette façon le fait de répartir le nombre total sur deux semaines

surévalue la subvention pouvant être réclamée. Il faut comprendre qu'il s'agit d'un calcul hebdomadaire, voir dans certains cas journaliers.

#### 4.1.2 *Nouvel employé*

Un nouvel employé embauché après le 15 mars pourra aussi bénéficier de la subvention (sauf s'il a un lien de dépendance). Il faudra simplement ignorer le paramètre faisant référence à la rémunération de base pour appliquer la formule à un tel employé.

Il existe toujours l'incertitude liée à l'application de cette moyenne par période de 7 jours complète. Est-ce que l'on doit diviser par le nombre de jours ou doit-on absolument diviser par le nombre de périodes complètes de 7 jours?

#### 4.2 **Rémunération admissible**

La « rémunération admissible » est définie comme étant les traitements, le salaire et les autres rémunérations. Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir des retenues à la source. Toutefois, elle n'inclut pas les indemnités de départ, les avantages d'options d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise. En fait, tout avantage imposable qui ne serait pas « versé », soit qui ne représente pas un montant d'argent octroyé à l'employé, ne devrait pas être tenu en compte pour la définition de rémunération admissible. La question 17 de la foire aux questions de l'ARC confirme notre position selon laquelle un avantage imposable doit être réellement versé pour être considéré comme rémunération admissible. Cependant, cela amène une certaine confusion puisqu'un avantage imposable tel que celui découlant de l'utilisation par l'employé d'un véhicule de l'employeur est considéré « versé » aux fins de l'alinéa 153(1)a), soit la disposition légale qui détermine si de l'impôt doit être retenu à la source d'une rémunération. Un tel avantage imposable n'est pourtant aucunement versé monétairement.

L'ARC a confirmé que la rémunération versée afférente à une période antérieure au 15 mars n'est

pas admissible. Par exemple, les commissions, bonis ou heures supplémentaires travaillées antérieurement au 15 mars ne sont pas admissibles à la subvention. Il faut donc attribuer la rémunération à une journée ou une semaine travaillée afin de statuer sur l'admissibilité de cette rémunération et l'attribuer à la bonne période de demande.

Il subsiste toujours un questionnement relativement aux vacances payées pendant la période. Est-ce une rémunération attribuable à une période antérieure à la demande puisque ces vacances auraient été cumulées tout au long de l'année? Notre interprétation actuelle est que la rémunération versée à un employé pendant qu'il est en congé payé est admissible à la subvention si cette rémunération est payée pendant la période d'admissibilité. Ce qui est la même logique pour les vacances. Cependant, un montant versé en sus de la paie découlant de la semaine travaillée pourrait selon nous être considéré comme découlant d'une période antérieure selon la même logique que l'attribution des bonis. Si les vacances sont cependant versées par un tiers (par exemple, la CCQ) et que l'employeur n'est que l'intermédiaire, ce paiement de vacances n'est pas admissible à la subvention selon notre interprétation puisque le moment d'assujettissement aux retenues à la source était lors du prélèvement initial.

Antérieurement, les employés en vacances payées par la CCQ étaient considérés non admissibles, car ils étaient 14 jours sans rémunération à l'intérieur d'un bloc de 4 semaines. Cependant, en raison de l'abolition du critère de 14 jours sans rémunération, il est maintenant possible d'inclure les périodes comportant des vacances de CCQ à partir de la période 5. Les montants reçus de la CCQ pendant cette période de vacances ne sont cependant pas admissibles à une subvention (puisque ce montant est inclus à la rémunération admissible au moment où l'employé est payé.)

### 4.3 Base d'engagement

Il est important de préciser que, contrairement à la subvention temporaire de 10%, la rémunération admissible fait référence à la période de travail et non au moment du versement. En effet, la subvention de 10% est déterminée sous base de caisse alors que la SSUC est sous base d'engagement.

### 4.4 Employé travaillant pour deux sociétés liées

Petite précision importante, le plafond de 847 \$ ne peut pas être utilisé deux fois pour le même employé par deux employeurs différents ayant un lien de dépendance. Ce qui est particulièrement logique, mais vaut mieux le préciser.

### 4.5 Employé ayant un lien de dépendance

Pour ce qui est des employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur, l'application de la formule aura pour effet de limiter la subvention à 75% de la rémunération avant la crise.

Cela fait en sorte que, même si l'employeur se verse ou verse à l'un de ses proches liés un salaire plus élevé, il sera tout de même limité à 75% de la rémunération avant la crise ou la limite de 847 \$ par semaine selon le moins élevé. De la même façon, si l'employeur ne se versait aucun salaire avant la crise (car il se versait probablement un dividende), il ne pourra pas bénéficier de la subvention en se versant un salaire pendant la période visée par la subvention.

## 5. Présenter une demande

Il est possible d'effectuer une demande via le portail « Mon dossier d'entreprise » de l'ARC ou via le portail « Représenter un client » de l'ARC, et ce, depuis le 27 avril 2020. Il est aussi maintenant possible de faire une demande à l'aide d'un nouveau formulaire publié sur le site de l'ARC.

À noter qu'il n'est pas possible de présenter une demande pour une période qui n'est pas terminée au moment d'effectuer la demande de SSUC. De plus, les salaires relativement à la subvention

réclamée doivent avoir été versés au moment de la demande.

Le cas échéant, une société ayant deux numéros de paie doit effectuer une demande pour chacun des numéros de paie d'employeur. Cependant, il est important de comprendre que les tests d'admissibilité se font par entité admissible. Ce sera le cas, par exemple, où l'employeur a deux divisions pour une même société.

Les demandes seront pour la plupart acceptées automatiquement, mais l'ARC indique que certaines demandes pourraient être soumises à une vérification préalable selon les circonstances.

Il est possible d'effectuer une correction d'une demande déjà présentée via le portail « Représenter un client » depuis juin.

### 5.1 Date limite

Les employeurs désirant se prévaloir de la SSUC ont jusqu'au 31 janvier 2021 pour effectuer une demande de subvention ou 180 jours suivants la fin de la période de demande si cette date est postérieure au 31 janvier 2021. Cette date est aussi valable pour les modifications des périodes déjà réclamées.

Pour les périodes 1 à 5, la date limite est donc toujours le 31 janvier, mais pour les périodes suivantes, il faudra appliquer la règle de 180 jours.

Le 31 janvier sera donc la date limite permettant de choisir une méthode différente de comparaison de revenu (moyenne de janvier et février vs 2019) et de choix de méthode comptable (exercice vs encaissements).

### 5.2 Discretion ministérielle

Bien qu'il ait été mentionné que la subvention ne sera pas retenue pour des montants autrement dus à l'impôt ou aux taxes, le ministre se réserve le droit de choisir de rembourser des dettes fiscales ou de refuser la subvention pour faute de déclaration non produite. Il est cependant peu probable que la subvention soit retenue pour des défauts mineurs.

## **6. Fusion ou liquidation**

Le fait que l'admissibilité de la demande dépend d'un numéro de paie que l'entreprise détiendrait au 15 mars 2020 pose certains problèmes liés à la continuité d'entité fusionnée ou liquidée. En effet, la société « absorbée » par une telle transaction après le 15 mars détiendrait un numéro de paie octroyé après le 15 mars ou n'aurait pas le même numéro de paie que l'entité résultante. Bref, peu importe le numéro conservé, la société issue de la fusion ou de la liquidation après le 15 mars ne pourrait pas réclamer la subvention salariale.

## **7. Responsabilité et mesures dissuasives**

L'emphase a été mise sur le fait que des pénalités importantes pourraient s'appliquer à l'égard de demandes jugées frauduleuses. Des règles anti-abus ont été adoptées afin que les employeurs reçoivent les montants qui leur sont dus et que la subvention ne soit pas obtenue de façon inappropriée.

Le gouvernement a créé de nouvelles règles qui s'appliqueront aux particuliers, aux employeurs ou aux administrateurs d'entreprise qui fournissent des renseignements faux ou trompeurs pour avoir droit à cette prestation ou qui abusent de fonds obtenus au titre du programme. Les peines peuvent comprendre des amendes, voir une peine d'emprisonnement.

### **7.1 Nouvelle pénalité de 25%**

Les employeurs qui effectuent de fausses transactions pour réduire leurs revenus seront assujettis à une pénalité de 25% de la valeur de la subvention demandée en plus de l'obligation de rembourser l'intégralité de la subvention injustement demandée.

La nouvelle pénalité de 25% du paragraphe 163(2.901) s'applique si deux conditions sont réunies. La première est que la personne « prend des mesures (ou omet de prendre des mesures) » qui a pour effet de réduire le revenu et de rendre

admissible la société à la subvention. Cela semble extrêmement large et subjectif. Est-ce que le fait de réduire un prix de vente ou d'omettre une facturation sera un acte répréhensible? La deuxième condition pour que la règle anti-évitement s'applique est une formule bien connue de la communauté fiscale qui ne rassure guère davantage soit, « il est raisonnable de conclure que l'un des objets principaux de l'opération [...] » permet d'obtenir une subvention plus élevée. Le fait de déterminer l'objet d'une opération a souvent fait débat devant les tribunaux pour la simple raison que cela découlera tout d'abord de la perception de l'éventuel fonctionnaire qui se penchera sur le dossier et qu'ensuite il sera nécessaire que le contribuable argumente cette présomption. Rappelons ici qu'il s'agit d'une mesure d'aide dans une situation de crise. Était-ce un char d'assaut pour contrer une mouche? À notre avis, cela soulève des inquiétudes importantes surtout compte tenu des conséquences.

### **7.2 Pénalité pour faute lourde**

Dans le cas où un employeur effectuerait une faute lourde au sens du paragraphe 163(2), une pénalité supplémentaire de 50% du montant de la subvention ou de 100 000 \$, selon le moins élevé, sera applicable de façon cumulative.

### **7.3 « Named and shamed »**

Comme si cela n'était pas assez, le nouveau paragraphe 241(3.5) indique que l'ARC pourra communiquer au public, de la façon qu'elle juge appropriée, le nom de toute personne ayant fait une demande. Cette règle dissuasive a été baptisée par certains le « Named and shamed ».

C'est effectivement une mesure dissuasive pour les employeurs qui auraient de mauvaises intentions. Est-ce « trop de pouvoir » donné à un fonctionnaire qui fera la vérification par la suite alors qu'il n'y a rien de déterminé devant un tribunal? Ce pouvoir de diffamation ministérielle soulève beaucoup d'inquiétude du côté de la communauté juridique et il est espéré que cela ne crée pas un précédent.

De notre côté, tout ce que l'on peut faire, c'est de déconseiller ardemment de jouer volontairement avec cette subvention.

#### **7.4 Responsabilité du chef des finances**

Selon le site de l'ARC, le particulier ayant la responsabilité principale des activités financières de l'employeur doit attester que la demande est complète et exacte quant à tous les éléments importants. Cela inclut le fait de s'assurer que les registres et les choix pertinents sont conservés et disponibles (choix d'utiliser la moyenne de janvier et février, choix de comptabilité de caisse, choix d'effectuer le test sous base consolidée, choix d'utiliser la règle spéciale pour l'employeur dont la totalité ou presque du revenu provient de personnes avec qui il a un lien de dépendance). Les fautifs pourraient personnellement être passibles d'une pénalité minimale de 1 000 \$. Dans le cas où l'employeur est passible d'une pénalité pour faute lourde en vertu du paragraphe 163(2), la pénalité imposée au responsable des finances serait plutôt du moindre de 100 000\$ et 50% de la subvention demandée, et ce, pour chaque demande de SSUC. Pour ces raisons, certains suggèrent d'effectuer une vérification indépendante afin de ne pas engager la responsabilité personnelle du responsable des finances.

#### **7.5 Responsabilité du représentant**

Les représentants avec une autorisation pourront effectuer une demande au nom de leurs clients à l'aide du service « Représenter un client ». Dans ce cas, le représentant aura la responsabilité de faire signer le formulaire RC661 au responsable des finances afin que ce dernier atteste de l'exhaustivité et de l'exactitude de l'information incluse dans la demande.

Nous trouvons particulièrement déplorable que le formulaire utilise parfois une simple mention à des articles de loi sans plus d'explication relativement à certaines cases à cocher. La personne qui engage sa responsabilité devrait être en mesure de comprendre un formulaire aussi important que le RC661. Le fait de préciser le mauvais choix ou de ne

pas préciser avoir fait un certain choix pourrait avoir des conséquences graves.

#### **7.6 Renseignement sur le feuillet T4**

Pour l'année 2020, les employeurs devront déclarer les salaires versés durant les périodes concernées par la PCU sur des cases « Autres renseignements » des feuillets T4. Pour cela, les codes suivants ont été mis en place :

- Du 15 mars au 9 mai, code 57;
- Du 10 mai au 4 juillet, code 58;
- Du 5 juillet au 29 août, code 59;
- Du 30 août au 26 septembre, code 60.

À noter que cela doit être fait pour l'ensemble des employeurs et non seulement pour ceux qui auront réclamé des subventions. Cette information servira à corroborer les montants réclamés de SSUC, mais aussi les montants de PCU des employés.

S'il manque de cases d'informations sur le T4, l'employeur devra produire un deuxième T4 avec les cases supplémentaires.

#### **7.7 Vérification éventuelle de l'ARC**

Le gouvernement fédéral a annoncé mettre en place un vaste programme de vérification composé de plus de 3 000 vérificateurs de l'ARC afin de vérifier les demandes de SSUC. Les probabilités sont que tôt ou tard viendra le moment de devoir justifier le montant réclamé à l'ARC. L'employeur devrait donc se questionner avant d'effectuer une telle demande, à savoir, s'il est prêt à ce que l'ARC vérifie ses postes de revenus, ses opérations entre personnes liées, ses relevés bancaires personnels et de ceux des membres de la famille ayant reçu un salaire. Le programme de vérification a débuté en septembre 2020. Nous suggérons de conserver l'ensemble de la documentation à portée de mains puisque les demandes de renseignements sont généralement très volumineuses et le délai est généralement très court (souvent de 10 jours).



## **8. Interaction avec la prestation d'urgence**

Bien qu'il ne soit techniquement pas interdit de réclamer la subvention à l'égard d'un employé ayant reçu la PCU, il existe une règle d'exclusion qui fera en sorte qu'un employé ayant été sans rémunération pendant 14 jours ou plus pendant la période de 4 semaines (donc admissible à la PCU) ne pourra se qualifier d'employé admissible aux fins de la SSUC. Cette règle n'est cependant plus en vigueur à compter de la période 5.

Il a été confirmé qu'une société peut réclamer la subvention de 75% à l'égard d'un employé admissible à la PCU (car il gagnerait moins de 1 000 \$ pendant les 14 jours de sa période initiale ou moins de 1 000 \$ pendant le mois des périodes subséquentes), et ce, tant et aussi longtemps que l'employé n'a pas été sans rémunération pendant 14 jours ou plus durant la période.

Cette règle remplace la restriction annoncée précédemment selon laquelle il n'était pas possible de réclamer la subvention à l'égard de la rémunération versée à un employé admissible à la PCU pour la période de 4 semaines pour laquelle il avait réclamé la PCU.

Il y a cependant un petit problème technique relativement à cette règle, car cette dernière a pour effet d'exclure les employés embauchés vers la fin d'une période lorsqu'ils auraient été (possiblement) plus de 14 jours sans rémunération pendant la période de 4 semaines. Ce résultat est étrange et est le résultat d'une règle imparfaite.

À noter qu'un employé récemment réembauché qui se rend compte qu'il n'a plus le droit à la PCU pour la période en question pourra rembourser la PCU sans pénalité (voir bulletin sur la PCU).

Finalement, sur le site de l'ARC, on semble mettre en évidence une situation d'embauche rétroactive qui permettrait d'obtenir la subvention à l'égard d'un employé (Question 14). Cela ouvre donc des possibilités notamment pour l'employé qui devait de toute façon rembourser la PCU ou encore pour

rendre admissibles les employés étant au moins 14 jours sans rémunération.

Nous vous mettons cependant en garde relativement aux planifications qui consistent à rémunérer rétroactivement un employé ayant un lien de dépendance qui garderait sa PCU (en raison du seuil de 1 000\$ pendant les 14 premiers jours et le mois suivant) et serait aussi admissible à la SSUC (et, probablement aux remboursements de charge sociale s'il ne travaillait effectivement pas pendant cette période au préalable non rémunérée). Bien que cela respecterait le texte de loi, nous ne savons pas si cela pourrait être considéré comme un abus par l'ARC.

Petite précision, l'ARC a confirmé que, si un employé est embauché rétroactivement, ce n'était pas nécessaire de réembaucher l'employé à partir de la date de mise à pied. Cela peut être une autre date ultérieure. Cela n'a pas d'importance.

## **9. Interaction avec la subvention de 10%**

Évidemment, il n'est pas possible de cumuler les deux subventions pour obtenir 85%, le maximum étant de 75%. En fait, la SSUC est automatiquement réduite de la subvention de 10%, que cette dernière soit réclamée ou non. Si le mois de référence ne satisfait pas au critère de baisse de revenu, l'employeur peut toujours demander la subvention salariale de 10%, car les deux subventions sont indépendantes l'une de l'autre.

Il n'est plus nécessaire de calculer la subvention de 10% si un taux de 0% est choisi par l'employeur aux fins de la subvention de 10%. Un taux différent peut être choisi à chaque remise, car le calcul se fait à chaque fois qu'une rémunération est versée. Un employeur ayant choisi un taux de 10% antérieurement peut donc choisir un taux différent pour une remise subséquente. Rappelons que la subvention de 10% doit être déduite de la subvention de 75%, peu importe qu'elle soit encaissée ou reportée.

À un certain moment, le site internet de l'ARC mentionnait à l'étape 2, lorsqu'une demande de

SSUC est effectuée, que la subvention salariale de 10% doit être obligatoirement réduite de la SSUC, peu importe qu'elle soit réclamée ou non dans l'éventualité où vous auriez droit à cette dernière. À la lumière de la réglementation plus récente, il est cependant très clair qu'il est possible de ne pas réclamer la subvention de 10 % en choisissant un taux inférieur. Possible que cela ait induit certains en erreur, mais il n'est pas trop tard pour corriger.

À noter qu'il s'agit du montant total de la subvention de 10% reçu pour la période qu'il faut soustraire, et ce, peu importe si la SSUC a été réclamée, à l'égard de l'employé en question (il s'agit d'une situation qui pourrait arriver en raison de la règle de 14 jours sans rémunération).

## **10. Interaction avec le programme de travail partagé de l'assurance-emploi**

Les montants reçus dans le cadre du programme de travail partagé de l'assurance-emploi relativement à la période doivent être soustraits du montant de SSUC réclamé.

## **11. Remboursement de retenues sur la paie**

L'employeur admissible pourra aussi réclamer les retenues à la source relativement aux employés en congé payé. Cette demande de remboursement de cotisations d'employeurs (assurance-emploi, RPC, RRQ, RQAP) est effectuée en même temps que l'employeur présente une demande pour la subvention de 75%.

Ce remboursement couvre la totalité des cotisations d'employeurs pour les employés admissibles, pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en congé payé et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la subvention de 75% à l'égard de ces employés.

Un employé sera généralement considéré être 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 n'est pas offert aux employés admissibles qui sont en congé payé pour seulement une partie de la semaine.

Ce remboursement n'est pas assujéti à la limite hebdomadaire de 847 \$ par employé. Il n'y a aucun plafond pour le montant de remboursement qu'un employeur admissible peut demander à l'égard de ce remboursement de cotisation d'employeurs.

Les employeurs doivent continuer de prélever les cotisations sociales d'employeurs même s'ils ont droit à ce remboursement. Ces cotisations seront remboursées, par la suite, via la demande de SSUC.

## **12. Crédit de cotisation Fonds de services de santé (FSS) et CNESTT**

Le gouvernement du Québec a mis parallèlement en place le crédit de cotisation au FSS relativement aux employés en congé payé, et ce, rétroactivement au 15 mars 2020 pour une période de 12 semaines se terminant le 6 juin. L'employé doit être admissible au remboursement de retenues sur la paie de la SSUC (mentionné à la section précédente) afin de bénéficier de ce crédit de FSS. La demande sera effectuée au moment de la production du sommaire 1 et du relevé 1. Les employeurs peuvent tout de même réduire les paiements périodiques de cotisation au FSS à remettre à Revenu Québec après le 30 avril 2020, du montant du crédit de FSS calculé.

Une nouvelle mesure d'assouplissement a été annoncée à l'égard de la prime d'assurance de la CNESTT. Les employeurs admissibles à la SSUC n'auront pas à payer cette prime à l'égard des employés en congé rémunéré.

## **13. Autres impacts fiscaux**

Les deux types de subventions (de 75% et de 10%) sont imposables dans l'année d'imposition au cours de laquelle la période afférente à la subvention se termine. Par exemple, pour la période 8, la SSUC est réputée être reçue le 24 octobre puisque la période

se termine le 24 octobre. Ce mois d'octobre inclut donc la 8<sup>e</sup> période qui se termine le 24 octobre puisque la SSUC est alors réputée reçue le 24 octobre. Un employeur ayant une fin d'année au 31 octobre devra donc inclure les périodes 1 à 8 dans sa déclaration d'impôt même si la subvention n'est pas encore réclamée. Cela pourrait donc poser un problème à l'égard d'une situation où l'employeur attend pour produire plusieurs demandes en même temps si les périodes de demandes chevauchent la fin d'année d'imposition. En effet, il devra corriger sa déclaration à la suite de sa demande s'il a omis d'y inclure le montant de la SSUC. Pour ce qui est de la subvention de 10%, il s'agit essentiellement de la même logique cependant chaque période de paie est une période pour laquelle la subvention est réputée être reçue.

De plus, la subvention reçue à l'égard d'un employé réduira sa base salariale admissible aux fins d'autres crédits d'impôt (tel que les crédits pour R&D).

## **Subvention salariale temporaire de 10%**

Le 18 mars 2020, une subvention salariale temporaire de 10% a été annoncée par le premier ministre afin de limiter les effets de la pandémie sur les mises à pied des travailleurs.

Afin de soutenir les entreprises qui subissent des pertes et d'aider à prévenir les mises à pied, le gouvernement accorde aux employeurs de petites entreprises admissibles une subvention salariale temporaire pour une période de trois mois.

Il s'agit d'une subvention imposable de 10% de la rémunération versée pendant cette période de trois mois jusqu'à concurrence d'une subvention maximale de 1 375 \$ par employé admissible et de 25 000 \$ par employeur. La subvention maximale de 25 000 \$ n'a pas à être partagée entre sociétés associées.

### **1. Employeurs admissibles**

Les employeurs admissibles sont :

- Les sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) ayant droit à au moins 1 \$ de plafond des affaires;
- Les organismes à but non lucratif (OBNL);
- Les organismes de bienfaisance enregistrés (OBE);
- Les individus (autres qu'une fiducie);
- Les sociétés de personnes dont l'ensemble des associés de cette société de personnes est des employeurs admissibles (nommés ci-haut).

#### **1.1 Critères d'admissibilité**

Les critères sont :

- D'avoir droit à au moins 1 \$ de plafond des affaires (ou d'être un OBNL ou un OBE);
- D'avoir engagé des salaires pour la période visée du 18 mars au 19 juin pour un employé admissible (une personne employée au Canada);
- D'avoir un numéro de paie auprès de l'ARC au 18 mars.

Il n'y a pas de critères de baisse de revenu pour cette subvention contrairement à la subvention salariale d'urgence de 75%.

Le critère de numéro de paie peut sembler anodin, mais il peut poser problème dans certaines situations, par exemple dans le cas de société liquidée ou fusionnée après le 15 mars. En effet, l'entité n'aura pas le même numéro de paie qu'au 18 mars. Il est donc recommandé de ne pas procéder à de telle transaction pour l'instant et de les reporter afin de ne pas se disqualifier pour la subvention. À noter que cette problématique est la même pour la subvention salariale d'urgence de 75%.

#### **1.2 SPCC ayant droit au plafond des affaires**

Pour un employeur constitué en société, les principaux critères d'admissibilité sont d'avoir droit au plafond des affaires et d'être une SPCC.

Être une SPCC veut dire sommairement que la société n'est pas contrôlée par un non-résident et qu'il ne s'agit pas d'une société publique (côté sur le marché boursier).

Avoir droit au plafond des affaires signifie que la société doit aussi avoir droit à au moins 1 \$ de plafond des affaires dans la dernière déclaration produite. Si aucune déclaration n'a été produite, il faut en imaginer une qui se terminerait immédiatement avec le début de la période de réclamation de la subvention.

Avoir droit au plafond des affaires ne veut pas nécessairement dire de réclamer 1 \$ de DPE. En fait, cela veut dire qu'un plafond a été attribué à la société (si elle fait partie d'un groupe de sociétés associées) et qu'elle n'a pas un capital imposable supérieur à 15 M\$ (avec l'ensemble de ses sociétés associées). La règle réduisant le plafond des affaires en fonction du revenu passif ne doit pas être tenue en compte. Pas plus que la règle limitant la DPE si la société reçoit 90% ou moins de revenus provenant de tiers sans lien de dépendance (auxquels cas, il faut effectuer une attribution de plafond).

Par conséquent, les SPCC non admissibles à la subvention temporaire de 10% sont celles dont le capital imposable de l'année précédente pour elle-même et l'ensemble de ses sociétés associées est supérieur ou égal à 15 M\$ ou encore, celles qui n'ont pas reçu d'attribution du plafond des affaires (probablement, car celui-ci est déjà entièrement utilisé par une autre société du groupe). On peut se questionner à savoir si les autorités fiscales accepteront de revoir certaines attributions du plafond des affaires par amendement de l'annexe 23 de la dernière déclaration T2 et son équivalent provincial. Comme il vaut mieux prévenir que guérir, dans le doute, nous suggérons d'attribuer au moins 1 \$ à toutes les sociétés d'un groupe de sociétés.

### 1.3 Forme de la subvention

La subvention est versée sous forme de réduction des versements d'impôt fédéral et provincial (autre que les versements effectués à Revenu Québec). Il faut donc calculer le montant et soumettre le montant net à l'ARC pour les rémunérations versées du 18 mars 2020 au 20 juin 2020.

La subvention ne doit pas réduire les cotisations au RPC ou à l'assurance-emploi. Dans le cas où le montant de la subvention est supérieur au montant à remettre, l'excédent est reporté au cours de la période suivante même si cette période est postérieure au 20 juin 2020. Si le montant des versements de retenues à la source n'est pas réduit, l'ARC vous versera le montant à la fin de l'année ou le transférera à vos versements de l'année suivante. La subvention ne doit pas avoir pour effet de modifier les retenues des employés.

La subvention se calcule sur toute forme de salaire, traitement, primes ou autre forme de rémunérations. L'important est qu'elle soit versée à un employé admissible. Dans ce dernier cas, vous pouvez calculer quand même la subvention salariale temporaire de 10 % pour la rémunération

exonérée versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 et l'ARC vous paiera le montant à la fin de l'année.

Des registres comptables devront être conservés afin d'appuyer le calcul de la subvention. En raison du remboursement de charges sociales, ces registres devront préciser si l'employé a travaillé ou non.

Il existe des exemples de calcul sur le site de l'ARC pour vous aider<sup>4</sup>.

### 1.4 Interaction avec la SSUC

Le montant total de subvention salariale temporaire (10%) pouvant être réclamée pour une période réduira automatiquement la subvention salariale d'urgence (75%), et ce, que la subvention de 10% ait été réclamée ou non. Les deux subventions ne sont évidemment pas cumulatives.

Il n'est plus obligatoire de déduire la subvention de 10% aux fins de la subvention de 75% si elle n'est pas réclamée (et ce, malgré ce qui est indiqué sur le site de l'ARC qui n'est pas à jour en date de la présente). En effet, il est permis de choisir un pourcentage inférieur à 10% afin de calculer la subvention. De cette façon, si un taux de 0% est choisi, il n'y a pas lieu de déduire la subvention pouvant être réclamée aux fins de la subvention de 75%. Cependant, si ce choix n'est pas fait, il faut absolument réduire la subvention de 75%, et ce, que le montant soit effectivement encaissé ou qu'il soit reporté.

Notre interprétation est que le taux de la subvention de 10% est fixé à chaque rémunération et non pour l'ensemble de la période du programme. Un employeur qui aurait au préalable demandé la subvention de 10% pourrait donc choisir un taux de 0% à partir d'aujourd'hui et ne plus avoir à calculer la subvention de 10% aux fins de celle de 75%.

Finalement, il est nécessaire d'indiquer le choix de pourcentage dans le formulaire de déclaration volontaire.

---

<sup>4</sup> Cliquer [ici](#) pour accéder au site de l'ARC.

## **1.5 Base de décaissement**

Distinction très importante : si toutefois cette subvention de 10% doit être déterminée sous base de décaissement (donc de salaire versé pendant la période), la subvention de 75% doit être établie sous base d'engagement (donc de semaine travaillée pendant la période). Tel que discuté précédemment dans le bulletin, cette façon de faire génère des incertitudes importantes.

## Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)

En contexte de diminution d'activité économique, le gouvernement du Québec a mis sur pied un programme visant à favoriser la formation des employés.

Le programme PACME offre une aide pour les dépenses de formation des entreprises équivalente à 100% des dépenses de 100 000 \$ ou moins et 50% des dépenses entre 100 000 \$ et 500 000 \$, et ce, jusqu'à concurrence d'une subvention maximale de 300 000 \$ par établissement.

Afin de bénéficier de ce programme, les activités habituelles de l'entreprise doivent avoir été affectées par la pandémie de COVID-19, que ce soit par une suspension, une baisse, une augmentation ou une diversification de l'activité.

Il n'y a pas de seuil de masse salariale ou de nombre d'employés. Ce programme s'adresse autant aux PME qu'aux plus grandes entreprises. Les travailleurs autonomes doivent avoir au moins un employé et pouvoir démontrer qu'un salaire a été déclaré à celui-ci afin d'être admissible.

Les employeurs admissibles sont :

- Les employeurs;
- Les travailleurs autonomes (constitués ou non en société) avec employés;
- Les coopératives;
- Les entreprises d'économie sociale;
- Les organismes sans but lucratif et les organismes communautaires actifs au sein des collectivités;
- Les associations d'employés et d'employeurs;
- Les regroupements professionnels;
- Les regroupements d'employeurs;
- Les regroupements de travailleurs;

Plus concrètement, le programme rembourse :

- les salaires pouvant atteindre :
  - o 25% de la masse salariale des travailleurs en formation (salaire maximal admissible de 25 \$ de l'heure), si l'entreprise reçoit la subvention salariale d'urgence du Canada de 75%;
  - o 90% de la masse salariale des travailleurs en formation, si l'entreprise reçoit la subvention salariale temporaire du Canada de 10%;
  - o 100% des salaires des travailleurs en formation, si l'entreprise ne reçoit aucune subvention salariale du gouvernement fédéral.
- Jusqu'à 100% des dépenses de formation, des frais afférents et des frais liés aux activités de gestion des ressources humaines selon les barèmes applicables (ex. : honoraires professionnels).

Il est donc possible de subventionner, cumulativement avec les subventions fédérales, 100% du salaire d'un employé qui serait en formation pendant la période visée.

À noter que, compte tenu des circonstances, les formations en ligne seront couvertes par le programme.

Les demandes seront acceptées jusqu'au 30 septembre 2020. Pour plus de détail concernant ce programme ou pour effectuer une demande, nous vous invitons à consulter le site du gouvernement du Québec<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Cliquer [ici](#) pour accéder au site du gouvernement du Québec au sujet du programme PACME



## Résumé des subventions salariales

### Subvention de 10%

### Subvention de 75%

#### Employeur admissible

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SPCC ayant droit à la DPE;</li> <li>▪ OBNL ou OBE;</li> <li>▪ Individu autre qu'une fiducie;</li> <li>▪ Société de personnes dont tous les associés sont admissibles.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Société imposable (privée ou publique contrôlée par un résident ou non);</li> <li>▪ OBNL ou OBE;</li> <li>▪ Individu incluant une fiducie;</li> <li>▪ Société de personnes dont plus de 50% des parts sont détenues par des membres admissibles.</li> </ul> |
|---|--|

#### Critères d'admissibilité (cumulatif)

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avoir droit à au moins 1 \$ de DPE dans la dernière déclaration produite (selon l'attribution du plafond des affaires et les règles limitant le capital imposable s'il est &gt;15M\$, mais sans tenir compte des règles sur le revenu passif limitant la DPE);</li> <li>▪ Avoir versé* des salaires pour la période visée (18 mars au 19 juin 2020);</li> <li>▪ Avoir un numéro de paie au 18 mars.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'employé ne doit pas être « sans rémunération » pendant plus de 14 jours pour une période (règle anti-PCU);</li> <li>▪ Avoir engagé des salaires pour la période visée (15 mars au 6 juin 2020);</li> <li>▪ Avoir un numéro de paie au 15 mars;</li> <li>▪ Avoir une baisse de revenu d'au moins 15% ou 30% selon la période (voir tableau page suivante).</li> </ul> |
|---|---|

\* La détermination de la rémunération est effectuée sous base de caisse contrairement à la SSUC qui est sous base d'engagement.

#### Plafond de la subvention

- La subvention est limitée à
- 10% du salaire, traitement ou autre rémunération versée;
  - 1 375 \$ par employé;
  - 25 000 \$ par employeur.
- \* Il est possible de choisir un % moindre et possiblement de choisir 0% afin de ne pas avoir à calculer la subvention de 10% aux fins de la subvention de 75%.

Pour chaque semaine des périodes 1 à 4, le plus élevé de A et B :

- A) le moindre de :
1. La rémunération admissible x 75%;
  2. Le plafond de 847 \$;
  3. 0 \$ si l'employé a un lien de dépendance.
- B) le moindre de :
1. La rémunération admissible;
  2. La rémunération de base x 75%;
  3. Le plafond de 847 \$ par semaine.

\*La rémunération de base est la moyenne hebdomadaire du salaire versé à l'employé :

- du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020
- ou, du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 31 mai 2019
- ou encore, pour la période 4 seulement, du 1<sup>er</sup> mars 2019 et le 30 juin 2019.

(voir tableau à la page suivante pour les périodes 5 à 16)

- Retrancher la subvention de 10% et les sommes reçues à l'égard du programme de travail partagé de l'assurance-emploi.
- Ajouter les cotisations sociales pour les employés admissibles en congé payé (assurance-emploi, RPC, RRQ, RQAP).

\*À noter que le remboursement de ces charges sociales n'est pas assujéti aux plafonds.

Voir le tableau à la page suivante pour les périodes 5 à 16.

#### Forme de la subvention

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La subvention est octroyée sous forme de réduction de l'impôt fédéral retenu à la source de l'employé (et de l'impôt provincial d'autres provinces que le Québec), et ce, sans réduire les cotisations au RPC ou à l'assurance-emploi;</li> <li>▪ Le solde non utilisé de la subvention est reportable à la prochaine période de remise, et ce, même au-delà de période d'admissibilité.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La subvention est octroyée sous forme de montant forfaitaire dont il faut faire la demande à l'aide de <i>Mon Dossier Entreprise</i> ou <i>Représenter un client</i> sur le site de l'ARC;</li> <li>▪ Il est possible d'effectuer une demande depuis le 27 avril et la date limite pour effectuer une demande pour n'importe laquelle des périodes est le 31 janvier 2021.</li> </ul> |
|--|--|

## Tableau résumé des règles par période

Période	Baisse de revenu (%R)	Méthode de comparaison de baisse de revenu	Taux de subvention
<b>1</b> 15 mars au 11 avril	15%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mars 2020 à mars 2019;</li> <li>Ou, mars 2020 à la moyenne de janvier et février 2020.</li> </ul>	Pour chaque semaine, le plus élevé de A et B : A) le moindre de : <ol style="list-style-type: none"> <li>La rémunération admissible x 75%;</li> <li>Le plafond de 847 \$;</li> <li>0 \$ si l'employé a un lien de dépendance.</li> </ol>
<b>2</b> 12 avril au 9 mai	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avril 2020 à avril 2019;</li> <li>Ou, avril 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Ou, critère de baisse de revenu de période précédente satisfait.</li> </ul>	B) le moindre de : <ol style="list-style-type: none"> <li>La rémunération admissible;</li> <li>La rémunération de base x 75%;</li> <li>Le plafond de 847 \$ par semaine.</li> </ol>
<b>3</b> 10 mai au 6 juin	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mai 2020 à mai 2019;</li> <li>Ou, mai 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Ou, critère de baisse de revenu de période précédente satisfait.</li> </ul>	* La rémunération de base = moyenne hebdomadaire du salaire versé (excluant 7 jours sans rémunération): <ul style="list-style-type: none"> <li>du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020;</li> <li>ou, du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 31 mai 2019.</li> <li>ou encore, pour la période 4 seulement, du 1<sup>er</sup> mars 2019 et le 30 juin 2019.</li> </ul>
<b>4</b> 7 juin au 4 juillet	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juin 2020 à juin 2019;</li> <li>Ou, juin 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Ou, critère de baisse de revenu de période précédente satisfait.</li> </ul>	Pour les employés qui ne sont pas en congé avec solde : A x (B + C)
<b>5</b> 5 juillet au 1 <sup>er</sup> août	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Juillet 2020 à juillet 2019;</li> <li>Ou, juillet 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	A) Le moindre de : <ul style="list-style-type: none"> <li>La rémunération versée pour la semaine;</li> <li>1 129 \$;</li> <li>La rémunération de base si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur;</li> </ul>
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Moyenne d'avril à juin 2020 à la moyenne d'avril à juin 2019;</li> <li>Ou, moyenne d'avril à juin 2020 à la moyenne de janvier et février 2020.</li> </ul>	B) Taux de base de 60% : <ul style="list-style-type: none"> <li>60% si %R&gt;50%</li> <li>1,2x%R si %R&lt;50%</li> </ul>
<b>6</b> 2 août au 29 août	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Août 2020 à août 2019;</li> <li>Ou, août 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	C) Taux complémentaire de 25% : <ul style="list-style-type: none"> <li>1,25x(%R-50%) max 25%, si la moyenne de %R des 3 mois précédents est &gt;50%;</li> <li>Sinon, 0%.</li> </ul>
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Moyenne de mai à juillet 2020 à la moyenne de mai à juillet 2019;</li> <li>Ou, moyenne de mai à juillet 2020 à la moyenne de janvier et février 2020.</li> </ul>	*%R = baisse de revenu déterminé pour la période courante ou celle précédente. * Pour les périodes 5 et 6 seulement, il est possible d'utiliser les anciennes règles des périodes 1 à 4 si elles sont plus avantageuses. * La rémunération de base = moyenne hebdomadaire du salaire versé (excluant 7 jours sans rémunération). Pour P5 à P13 : <ul style="list-style-type: none"> <li>du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020;</li> <li>ou, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019.</li> <li>Ou encore, choix d'utiliser la période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.</li> </ul>
<b>7</b> 30 août au 26 sept.	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Septembre 2020 à septembre 2019;</li> <li>Ou, septembre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 5 et 6 à l'exception de : B) Taux de base de 50% : <ul style="list-style-type: none"> <li>50% si %R&gt;50%</li> <li>1x%R si %R&lt;50%</li> </ul>
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Moyenne de juin à août 2020 à la moyenne de juin à août 2019;</li> <li>Ou, moyenne de juin à août 2020 à la moyenne de janvier et février 2020.</li> </ul>	
<b>8</b> 27 sept. au 24 octobre	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Octobre 2020 à octobre 2019;</li> <li>Ou, octobre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 5 et 6 à l'exception de : B) Taux de base de 40% : <ul style="list-style-type: none"> <li>40% si %R&gt;50%</li> <li>0,8x%R si %R&lt;50%</li> </ul>
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Moyenne de juillet à septembre 2020 à la moyenne de juillet à septembre 2019;</li> <li>Ou, moyenne de juillet à septembre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020.</li> <li>Ou, idem au taux de base.</li> </ul>	C) Taux complémentaire de 25%, selon le plus avantageux : <ul style="list-style-type: none"> <li>1,25x(%R-50%) max 25%, si la moyenne de %R des 3 mois précédents est &gt;50%;</li> <li>1,25x(taux de base-50%) max 25%, si le taux de base est &gt;50%;</li> <li>Sinon, 0%.</li> </ul>

## Tableau résumé des règles par période

Période	Baisse de revenu (%R)	Méthode de comparaison de baisse de revenu	Taux de subvention
9 25 octobre au 21 nov.	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Novembre 2020 à novembre 2019;</li> <li>• Ou, novembre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 5 et 6 à l'exception de :  B) Taux de base de 40% : - 40% si %R>50% - 0,8x%R si %R<50%  C) Taux complémentaire de 25%, selon le plus avantageux : - 1,25x(%R-50%) max 25%, si la moyenne de %R des 3 mois précédents est >50%; - 1,25x(%R du taux de base-50%) max 25%, si le taux de base est >50%; - Sinon, 0%.
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyenne d'août à octobre 2020 à la moyenne d'août à octobre 2019;</li> <li>• Ou, moyenne d'août à octobre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020.</li> <li>• Ou, idem au taux de base.</li> </ul>	
10 22 nov. au 19 déc.	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décembre 2020 à décembre 2019;</li> <li>• Ou, décembre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 5 et 6 à l'exception de :  B) Taux de base de 40% : - 40% si %R>50% - 0,8x%R si %R<50%  C) Taux complémentaire de 25%, selon le plus avantageux : - 1,25x(%R-50%) max 25%, si la moyenne de %R des 3 mois précédents est >50%; - 1,25x(%R du taux de base-50%) max 25%, si le taux de base est >50%; - Sinon, 0%.
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyenne de septembre à novembre 2020 à la moyenne de septembre à novembre 2019;</li> <li>• Ou, moyenne de septembre à novembre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020.</li> <li>• Ou, idem au taux de base.</li> </ul>	
11 20 déc. au 16 janvier	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décembre 2020 à décembre 2019;</li> <li>• Ou, décembre 2020 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 5 et 6 à l'exception de :  B) Taux de base de 40% : - 40% si %R>50% - 0,8x%R si %R<50%  C) Taux complémentaire de 35% : - 35%, si %R est >69,99%; - Sinon, 1,75 x (%R - 50%); - Sinon, 0%.
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.	
12 17 janvier au 13 févr.	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Janvier 2021 à janvier 2020;</li> <li>• Ou, janvier 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 5 et 6 à l'exception de :  B) Taux de base de 40% : - 40% si %R>50% - 0,8x%R si %R<50%  C) Taux complémentaire de 35% : - 35%, si %R est >69,99%; - Sinon, 1,75 x (%R - 50%); - Sinon, 0%.
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.	
13 14 févr. au 13 mars	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Février 2021 à février 2020;</li> <li>• Ou, février 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 11 à 13 à l'exception de :  * La rémunération de base = moyenne hebdomadaire du salaire versé (excluant 7 jours sans rémunération). Pour P14 à 17 : - du 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019; - ou, du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019; - Ou, du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020; - Ou encore, choix d'utiliser la période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.	
14 14 mars au 10 avril	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mars 2021 à mars 2019;</li> <li>• Ou, mars 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 11 à 13 à l'exception de :  * La rémunération de base = moyenne hebdomadaire du salaire versé (excluant 7 jours sans rémunération). Pour P14 à 17 : - du 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019; - ou, du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019; - Ou, du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020; - Ou encore, choix d'utiliser la période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.	
15 11 avril au 8 mai	>0%	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avril 2021 à avril 2019;</li> <li>• Ou, avril 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Idem aux périodes 11 à 13 à l'exception de :  * La rémunération de base = moyenne hebdomadaire du salaire versé (excluant 7 jours sans rémunération). Pour P14 à 17 : - du 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019; - ou, du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019; - Ou, du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020; - Ou encore, choix d'utiliser la période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.
	>50%	<b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.	

## Tableau résumé des règles par période

Période	Baisse de revenu (%R)	Méthode de comparaison de baisse de revenu	Taux de subvention
16	9 mai au 5 juin	<p><b>Taux de base :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mai 2021 à mai 2019;</li> <li>• Ou, mai 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul> <p><b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.</p>	<p>Idem aux périodes 11 à 13 à l'exception de :</p> <p>* La rémunération de base = moyenne hebdomadaire du salaire versé (excluant 7 jours sans rémunération). Pour P14 à 17 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019;</li> <li>- ou, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019;</li> <li>- Ou, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020;</li> <li>- Ou encore, choix d'utiliser la période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.</li> </ul>
		>50%	
17	6 juin au 3 juillet	<p><b>Taux de base :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• juin 2021 à juin 2019;</li> <li>• Ou, juin 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul> <p><b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.</p>	<p>Idem à la période 16 à l'exception de :</p> <p>Taux du PEREC : 50% de la rémunération supplémentaire Pas de baisse de revenu minimale (choisir la subvention la plus avantageuse entre SSUC et PEREC)</p>
		>50%	
18	4 juillet au 31 juillet	<p><b>Taux de base :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• juillet 2021 à juillet 2019;</li> <li>• Ou, juillet 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul> <p><b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.</p>	<p>Idem aux périodes 14 à 16 à l'exception de :</p> <p>B) Taux de base de 35% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 35% si %R&gt;50%</li> <li>- 0,875x(%R-10%) si %R&lt;50% et &gt;10%</li> <li>- Si %R&lt; ou = 10%, 0%.</li> </ul> <p>C) Taux complémentaire de 25% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25%, si %R est &gt;69,99%;</li> <li>- Sinon, 1,25 x (%R du taux de base - 50%);</li> <li>- Sinon, 0%.</li> </ul> <p>* La rémunération de base = moyenne hebdomadaire du salaire versé (excluant 7 jours sans rémunération). Pour P18 à 20 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019;</li> <li>- Ou, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020;</li> <li>- Ou encore, choix d'utiliser la période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé lié à des prestations de RQAP ou d'assurance-emploi pour maladie de longue durée.</li> </ul> <p>Taux du PEREC: 50% de la rémunération supplémentaire La baisse de revenu minimale est de plus de 10% (choisir la subvention la plus avantageuse entre SSUC et PEREC)</p>
		>50%	
19	1 <sup>er</sup> août au 28 août	<p><b>Taux de base :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• août 2021 à août 2019;</li> <li>• Ou, août 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul> <p><b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.</p>	<p>Idem à la période 18 à l'exception de :</p> <p>B) Taux de base de 25% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25% si %R&gt;50%</li> <li>- 0,625x(%R-10%) si %R&lt;50% et &gt;10%</li> <li>- Si %R&lt; ou = 10%, 0%.</li> </ul> <p>C) Taux complémentaire de 15% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15%, si %R est &gt;69,99%;</li> <li>- Sinon, 0,75 x (%R du taux de base - 50%);</li> <li>- Sinon, 0%.</li> </ul> <p>Taux du PEREC: 50% de la rémunération supplémentaire La baisse de revenu minimale est de plus de 10% (choisir la subvention la plus avantageuse entre SSUC et PEREC)</p>
		>50%	
20	29 août au 25 sept.	<p><b>Taux de base :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• septembre 2021 à septembre 2019;</li> <li>• Ou, septembre 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>• Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul> <p><b>Taux complémentaire :</b> Idem au taux de base.</p>	<p>Idem à la période 18 à l'exception de :</p> <p>B) Taux de base de 25% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25%, si %R est &gt; 50%</li> <li>- 0,625 x (%R-10%) si %R &lt; 50% et &gt;10%</li> <li>- Si %R &lt; ou = 10%, 0%.</li> </ul> <p>C) Taux complémentaire de 15% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15%, si %R est &gt;69,99%;</li> <li>- Sinon, 0,75 x (%R du taux de base - 50%);</li> <li>- Sinon, 0%.</li> </ul> <p>Taux du PEREC: 40% de la rémunération supplémentaire La baisse de revenu minimale est de plus de 10% (choisir la subvention la plus avantageuse entre SSUC et PEREC)</p>
		>50%	

## Tableau résumé des règles par période

Période	Baisse de revenu (%R)	Méthode de comparaison de baisse de revenu	Taux de subvention
			Idem à la période 18 à l'exception de :
<b>21</b>	26 sept. au 23 oct.	<b>Taux de base :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>octobre 2021 à octobre <b>2019</b>;</li> <li>Ou, octobre 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	<b>B) Taux de base de 10% :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>10% si % R est &gt; 50%</li> <li>0,250 x (%R-10%) si %R &lt; 50% et &gt;10%</li> <li>Si %R &lt; ou = 10%, 0%.</li> </ul>
		<b>Taux complémentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Idem au taux de base.</li> </ul>	<b>C) Taux complémentaire de 10% :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>10%, si %R est &gt;69,99%;</li> <li>Sinon, 0,50 x (%R du taux de base - 50%);</li> <li>Sinon, 0%.</li> </ul>
			Taux du PEREC: 30% de la rémunération supplémentaire La baisse de revenu minimale est de plus de 10% (choisir la subvention la plus avantageuse entre SSUC et PEREC)
<b>22</b>	24 oct. Au 20 nov.	<b>PEREC :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>novembre 2021 à novembre <b>2019</b>;</li> <li>Ou, novembre 2021 à la moyenne de janvier et février 2020;</li> <li>Le taux de baisse de revenu utilisé pour la période précédente.</li> </ul>	Taux du PEREC: 20% de la rémunération supplémentaire La baisse de revenu minimale est de plus de 10% (choisir la subvention la plus avantageuse entre SSUC et PEREC)