

# Commentaires sur la Subvention salariale d'urgence du Canada

Le 6 avril 2020



Plusieurs membres, gens d'affaires et intervenants du secteur fiscal nous ont écrit au sujet de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). Certains posent des questions, d'autres expriment leurs préoccupations. Dans certains cas, les questions ou les préoccupations se recoupent; dans d'autres, des circonstances précises sont décrites.

Pour traiter avec plus de clarté les questions soulevées dans ces messages, nous avons regroupé ces commentaires par thèmes généraux, structurés selon les éléments fondamentaux des dispositions. Il faut noter que nous avons exclu certaines questions précises portant sur des renseignements d'ordre assez général qui seront vraisemblablement communiqués par les autorités (par exemple, la documentation justificative à joindre à la demande). Enfin, nous serons heureux de fournir davantage d'informations ou de répondre aux questions sur les points soulevés.

## Questions et préoccupations relatives aux employeurs admissibles

Il semble que la définition d'« employeur admissible » ait été inspirée de celle fournie pour la Subvention salariale temporaire. L'intention était probablement d'étendre l'application des dispositions aux grandes entreprises en remplaçant « sociétés privées sous contrôle canadien » par « sociétés imposables ». Bien que ce choix présente l'avantage de la simplicité, il se peut que certains types courants de structure d'entreprise s'en trouvent malencontreusement omis.

Plusieurs des commentaires reçus portent sur ce choix, les principaux thèmes étant les suivants.

- **Entreprises autochtones** – Une société dont une communauté autochtone est propriétaire qui exploite un magasin de détail, un hôtel ou une autre forme d'entreprise sur le territoire d'une réserve et qui est exonérée d'impôt en vertu de l'alinéa 149(1)d.5) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* ne semble pas être admissible, du fait qu'elle n'est pas une société imposable. De la même façon, une société qui appartient à une communauté autochtone et qui exploite une entreprise à titre de société en commandite des communautés autochtones elles-mêmes et de société en nom collectif ne semble pas figurer parmi les employeurs admissibles. Ces préoccupations valent aussi pour la Subvention salariale temporaire.

- **Entités commerciales courantes qui englobent des sociétés de personnes comptant des employeurs non admissibles parmi leurs associés** – Bien que l'intention déclarée soit d'offrir la SSUC à toutes les entreprises qui font face à une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus, il semble que certaines sociétés de personnes de structure courante ne soient pas admissibles, du fait qu'un ou plusieurs de leurs associés ne sont pas des employeurs admissibles. Cette règle pourrait toucher un grand nombre de fonds de capital-investissement et de sociétés de portefeuille. Voici quelques-uns des exemples évoqués :
  - Sociétés de personnes comptant un régime ou une caisse de retraite parmi leurs associés.
  - Sociétés de personnes comptant une fiducie parmi leurs associés.
- **Fiducies** – Les fiducies commerciales peuvent-elles être considérées comme des employeurs admissibles?
- **Sociétés exploitant des entreprises ou des divisions distinctes** – Dans le cas où différentes entreprises sont regroupées sous une même propriété, certaines organisations ont recours à des sociétés individuelles distinctes pour chaque entreprise, tandis que d'autres exploitent ces différentes entreprises par l'intermédiaire d'une société unique. Si une entreprise est exploitée par une société distincte et fait face à une baisse de revenus d'au moins 30 %, la SSUC lui sera offerte, mais ce pourrait ne pas être le cas si toutes les entreprises sont exploitées par une même société (en d'autres termes, si les revenus de cette dernière n'ont pas subi de baisse d'au moins 30 %). Si une société dispose des registres appropriés faisant état des revenus et des salaires versés pour chaque division ou entreprise distincte, il conviendrait d'envisager que chaque division ou entreprise distincte soit reconnue comme employeur admissible distinct aux termes des dispositions.

## Questions et préoccupations relatives à l'utilisation du revenu brut

Selon les dispositions de la Subvention proposée, le calcul du revenu brut sert à déterminer si le volume d'affaires de l'employeur admissible a baissé d'au moins 30 %. Bien que ce repère puisse être approprié dans certaines circonstances (comme dans le cas d'une entreprise à maturité dont les revenus sont constants d'un exercice à l'autre), certaines questions et préoccupations précises ont été soulevées à ce sujet. La plupart de ces questions ont trait à des situations où

le volume d'affaires a diminué d'au moins 30 %, mais l'application du critère du revenu n'en rend pas compte de manière adéquate. De plus, certaines des questions soulevées touchent précisément les calculs. Parmi les sujets évoqués figurent ceux qui suivent.

- **Créances douteuses** – Faut-il porter en diminution des revenus les créances douteuses comptabilisées dans la période visée par la demande? À ce chapitre, les dispositions devraient reconnaître que, lorsque le produit d'une vente ne peut être recouvré, les conséquences sont les mêmes que si la vente n'avait pas été réalisée. Dans le cas de la vente de biens, ce peut être pire encore, puisque non seulement le produit de la vente n'a pas été perçu, mais le bien vendu doit être récupéré.
- **Travaux en cours des professionnels et autres fournisseurs de services** – Pour ce qui est des professionnels et autres fournisseurs de services, certains constatent les revenus liés aux travaux en cours, aux fins comptables, selon les services facturés, et d'autres, à mesure de l'exécution des travaux. Tous ajustent ensuite les revenus selon ce qui est exigé aux fins du calcul de l'impôt. Ceux qui constatent ces revenus selon la facturation pourraient réaliser, dans le cas de certains travaux exécutés, qu'ils risquent de ne pas pouvoir percevoir leur dû auprès des clients – en raison de l'incapacité de payer de ces derniers – et décider par conséquent de réduire la somme facturée ou d'annuler carrément la facture. Cette réduction des revenus devrait être prise en compte dans l'application de la règle des 30 %. Inversement, pour ceux qui constatent les revenus à mesure de l'exécution des travaux, les ajustements relatifs aux travaux pour lesquels ils ne seront pas rétribués risquent de ne pas être calculés de manière adéquate. Permettre aux sociétés de choisir si elles le souhaitent la constatation des revenus selon la facturation aux fins de l'application de la règle des 30 % paraît équitable. En outre, la remarque qui précède au sujet des créances douteuses est aussi pertinente pour ces sociétés.
- **Préoccupations entourant les modalités d'affaires complexes et la constatation du revenu** – Bon nombre d'entreprises ont des modalités d'affaires complexes qui font que la méthode de constatation du revenu n'est pas simple dans leur cas, si bien que l'utilisation du revenu mensuel peut ne pas rendre compte avec justesse d'un ralentissement marqué des activités. Divers scénarios à cet égard ont été évoqués, mais rien ne vaut un exemple pour illustrer ce genre de situation.

Prenons une société qui vend des logiciels avec services contractuels de maintenance. Selon la méthode comptable qu'utilise habituellement la société, le revenu tiré de ces opérations est comptabilisé en proportion de la durée du contrat de maintenance. Chaque mois, la société vend 120 000 \$ de logiciels. En mars 2020, les ventes réelles baissent de moitié, et en avril et mai, elles tombent à zéro. Du point de vue comptable, le revenu constaté sera toutefois de 115 000 \$ en mars, de 105 000 \$ en avril et de 95 000 \$ en mai. La société ne serait pas admissible à la SSUC, même si ses ventes ont, en réalité, diminué de 50 % en mars et de 100 % en avril.

- **Problèmes liés à la couverture** - Dans le secteur pétrogazier, bien des sociétés se livrent à d'importantes opérations de couverture. Leur revenu dans un mois donné peut englober à la fois des profits et des pertes de couverture réalisés et latents. Les profits latents pourraient n'être encaissés qu'après plusieurs années. Il se trouve également que deux sociétés dont la situation économique est identique pourraient être traitées de manière fort différente pour ce qui est de la SSUC, selon leurs activités de couverture. Encore une fois, il semblerait que l'application d'un critère de base dans le calcul du revenu ne permette pas de déterminer avec exactitude la perte commerciale résultant de la crise.
- **Est-il permis d'utiliser, au lieu des ventes, les flux de trésorerie d'exploitation?** - Ainsi que l'ont démontré certains des exemples évoqués, on pourrait craindre que la méthode de constatation du revenu utilisée ne rende pas compte avec exactitude d'un ralentissement marqué des activités si le critère utilisé repose sur la comparaison des revenus d'un mois à l'autre. Certains ont demandé si un employeur admissible pouvait opter pour l'utilisation des flux de trésorerie plutôt que des revenus.
- **Choix de monnaie fonctionnelle** - Une question a été soulevée quant à la façon dont les dispositions relatives au calcul du revenu s'appliqueraient dans le cas d'une société ayant fait le choix d'une monnaie fonctionnelle.
- **Revenu de placement** - La Subvention sera-t-elle offerte à une société qui reçoit un revenu du portefeuille de placement d'une société considérée comme une entreprise de placement déterminée?

## Calcul de la subvention de 75 % – Charges salariales admissibles

- **Questions de base relatives au calcul** – Un certain nombre de questions sont simples et ne nécessitent que des éclaircissements :
  - Les traitements et salaires qui sont admissibles sont-ils ceux de tous les employés ou uniquement ceux des employés à risque?
  - Quelle est la date du début de la crise aux fins de la détermination des traitements et salaires antérieurs à la crise? Peut-on supposer qu'il s'agit des traitements et salaires antérieurs à mars 2020?
  - Des éclaircissements seront-ils donnés au sujet des cas où les salaires ne sont pas hebdomadaires?
  - Afin de réduire les distorsions, le programme devrait-il être basé sur la date à laquelle la rémunération est gagnée plutôt que celle à laquelle elle est versée?
  - Dans le document d'information, les renseignements fournis sur les hausses salariales pendant la crise prêtent à confusion. Plus précisément, la subvention salariale de 75 % sera-t-elle limitée à la rémunération que l'employé touchait avant la crise, comme l'indique l'une des références consultées?
  - Si la rémunération des employés est constituée de montants irréguliers, sous forme de primes et de commissions par exemple, de quelle façon les dispositions seront-elles modulées pour en tenir compte? Le problème tient au fait que, certaines semaines, un employé pourrait ne recevoir aucun salaire, et d'autres semaines, recevoir un salaire excédant le maximum hebdomadaire.
  - La rémunération aux fins de la subvention englobe-t-elle les cotisations patronales au RPC, à l'AE et au FSS?
  - Comment les règles relatives à la subvention sont-elles appliquées lorsque les heures de travail d'un employé ont été réduites par suite d'une baisse du volume d'activité (de 60 %, par exemple)? Le financement de 75 % s'applique-t-il au salaire normal ou au salaire réduit? Dans le même ordre d'idées, la portion de 25 % des salaires assumée par l'employeur s'applique-t-elle au salaire normal ou au salaire réduit?
  - Si les mêmes employés travaillent dans différentes sociétés d'un groupe (c'est-à-dire qu'ils reçoivent un relevé T4 de chaque employeur), comment la prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ sera-t-elle calculée?

- Si un employeur crée un régime de prestations supplémentaires de chômage offrant un paiement complémentaire (et que l'employé a donc été mis à pied), ce paiement est-il admissible à titre de SSUC?
- **Employés non résidents** – Si une société canadienne emploie des particuliers non résidents, leur rémunération est-elle incluse dans le calcul de la subvention salariale de 75 % ou se limite-t-elle aux employés résidents canadiens?
- **Rémunération des propriétaires exploitants** – Deux questions ont été soulevées en ce qui a trait à la rémunération des propriétaires exploitants :
  - De nombreux propriétaires exploitants se versent des dividendes plutôt que des salaires durant l'année, mais à intervalles irréguliers. Le gouvernement s'est-il demandé comment accorder une subvention appropriée aux propriétaires exploitants actifs, compte tenu du fait que leur mode de rémunération diffère de celui des non-actionnaires? D'autres questions ont été soulevées à cet égard, mais elles se rapportent toutes plus ou moins à la situation des propriétaires exploitants qui ne comptent pas au nombre des « salariés », de la même manière que des employés sans lien de dépendance.
  - Les explications sur la rémunération des employés ayant un lien de dépendance avec l'entreprise ne sont pas claires dans le document d'information.

## Questions et préoccupations relatives à la comparaison entre 2020 et 2019

La comparaison des revenus d'un mois de 2020 par rapport au mois correspondant de 2019 a suscité plusieurs questions, dont celles qui suivent.

- **Revenu inégal** – La règle de constatation des revenus d'un seul mois risque de ne pas rendre justice aux entreprises dont le cycle des ventes est long et qui tirent leur revenu d'un nombre relativement restreint de ventes à valeur monétaire élevée.
- **Entreprises en démarrage** – Un supplément d'informations s'impose en ce qui a trait aux nouvelles entreprises et aux entreprises en démarrage pour lesquelles la comparaison entre 2020 et 2019 ne tient pas en raison

de l'absence de période comparable. Cela dit, la situation des entreprises relativement nouvelles dont la création et l'expansion des activités remontent à plus de 12 mois soulève aussi des questions. Consulter le point qui suit.

- **Expansion des activités** – Comment les règles seront-elles appliquées aux employeurs admissibles dont l'entreprise a connu une importante expansion des activités en 2019? À titre d'exemple, si les activités d'une entreprise ont enregistré une croissance de 30 % depuis mai 2019 (que cette croissance soit interne ou attribuable à des acquisitions), ses activités devront en réalité avoir décliné d'au moins 60 % en raison de la crise pour que l'employeur soit admissible à la subvention, comparativement à l'employeur admissible dont le volume des activités sera demeuré constant. Cette exigence ne paraît ni équitable ni appropriée.
- **Contraction des activités** – Inversement, certaines entreprises peuvent avoir connu une contraction des activités depuis mai 2019. Ces employeurs admissibles devront-ils isoler l'incidence de la contraction antérieure à la crise dans l'application du critère des 30 %? De façon plus générale, certains se demandent s'il fallait faire une distinction dans le cas d'une perte de revenu attribuable à d'autres facteurs, comme la chute des prix du pétrole.
- **Activités cycliques et organismes de bienfaisance** – Rien n'indique clairement comment les entreprises ou les organismes de bienfaisance dont les revenus sont cycliques (provenant, par exemple, de campagnes de financement annuelles) ou générés à différents moments de l'année pourront répondre au critère de baisse de revenus de 30 % à partir de périodes comparables de l'année précédente. Il se peut, par exemple, que certains de ces organismes procèdent actuellement à un redimensionnement en prévision d'une décroissance à venir sans pour autant satisfaire dans l'immédiat au critère des 30 %.
- **Manque de rigueur quant aux arrêtés mensuels** – Pour les entreprises de taille plus modeste en particulier, il peut être impossible de procéder à un arrêté mensuel approprié aux fins de la constatation du revenu. Dans certains cas, notamment, ces entreprises produisent des rapports de TPS annuels ainsi que des déclarations de revenus annuelles, conformément aux exigences qui leur sont imposées, et ne sont donc pas tenues de procéder à des arrêtés mensuels réguliers pour s'acquitter de leurs obligations fiscales. Les entreprises qui s'approchent du seuil des 30 % pourraient s'en trouver pénalisées s'il leur est difficile d'obtenir l'information mensuelle exacte.



- **Périodes financières définies** – La période de référence en ce qui a trait à l'admissibilité est celle de mars 2020 par rapport à mars 2019, ce qui représente une année civile. Les périodes financières qui ne se terminent pas à la fin d'un mois au sens strict devraient-elles aussi être prises en compte, ce qui permettrait par exemple de procéder à l'arrêté des comptes pour un mois donné le quatrième vendredi de mars 2019 par rapport au quatrième vendredi de mars 2020?
- **Taux de comparaison pour mars 2020** – Compte tenu du fait que les principales répercussions économiques de la crise ont commencé à se faire sentir au cours du mois de mars, le taux de comparaison de mars 2020 par rapport à mars 2019 devrait-il être de moins de 30 % (15 % par exemple)?

## Questions intéressant les groupes de sociétés

Un certain nombre de préoccupations et de questions nous ont été transmises en ce qui concerne les organisations regroupant plusieurs employeurs admissibles. Dans une perspective générale, certaines questions de base ont été soulevées, à savoir par exemple si le calcul doit être effectué pour l'ensemble du groupe; à cet égard, il paraît assez clair qu'il doit être effectué pour chaque employeur admissible appartenant au groupe. Certains ont aussi demandé si les sociétés associées étaient assujetties à des règles particulières; or, puisque le montant global des salaires subventionnés n'est pas plafonné, il semble que non.

Beaucoup de préoccupations importantes ont été exprimées quant au fait d'exclure du calcul du revenu les revenus gagnés par des personnes ayant un lien de dépendance. Il semble que des structures d'entreprise très répandues n'aient pas été prises en compte lorsque les règles de base applicables à la subvention ont été définies. Quelques-unes de ces préoccupations sont exposées dans les paragraphes qui suivent, mais l'énumération n'est que fragmentaire puisque beaucoup d'autres problèmes sont susceptibles de se poser.

- **Entreprises commerciales intégrées** – Bon nombre d'entreprises intégrées exercent leurs activités par le truchement de sociétés commerciales distinctes, ce qui peut donner lieu à quantité d'opérations intersociétés. Pour citer un exemple classique, prenons le cas d'une organisation qui est à la fois fabricant, grossiste et détaillant. En pareil cas, la société qui

fabrique les produits peut vendre la totalité de sa production au grossiste et au détaillant. De la même façon, le grossiste peut vendre une importante quantité de produits au détaillant. Dans ce scénario, il semblerait que les salaires versés au sein de la société manufacturière puissent n'être en aucun cas admissibles, peu importe à quel point l'organisation est frappée par la crise, étant donné que ses revenus aux fins de l'application du critère des 30 % seront toujours de zéro. Ce genre de situation sera problématique dans un grand nombre de structures d'entreprise.

- **Prestation de services centralisés au sein d'une organisation** – Certaines organisations ont créé des entités distinctes chargées de fournir des services, moyennant rémunération, à d'autres membres d'un groupe de sociétés, ces autres membres touchant des revenus de tiers. Dans un tel cas, il semble que les traitements et salaires de l'entité qui assure la prestation des services ne pourraient jamais être admissibles.
- **Sociétés chargées du service de paie** – Comme dans le point précédent, certaines organisations ont centralisé leur service de paie dans une seule société et en répartissent le coût entre les autres membres du groupe. Le transfert des charges salariales ne donne pas lieu à des revenus pouvant être pris en compte dans une demande de subvention.

## Questions intéressant les organismes de bienfaisance et les OSBL

On nous a également fait part de questions et de préoccupations touchant les organismes de bienfaisance et les OSBL. Nous croyons savoir que la détermination du revenu brut des organisations du secteur caritatif et sans but lucratif est encore à l'étude. Voici quelques-unes des préoccupations exprimées, particulières à ce secteur.

- Les activités de nombreux organismes de bienfaisance et OSBL, qui portent secours et assistance aux personnes dans le besoin pendant la crise, sont en recrudescence. Un critère fondé sur le revenu convient-il pour déterminer si une subvention est appropriée? Le programme a-t-il pour but d'aider les organismes de bienfaisance et les OSBL à s'acquitter de leurs tâches?
- Si le revenu provient de diverses sources – dons et aide gouvernementale, par exemple –, la baisse de 30 % s'applique-t-elle uniquement aux dons ou à toutes les sources de revenu?

- Si une partie du financement nécessaire au fonctionnement des organismes de bienfaisance provient de subventions accordées par des fondations de bienfaisance, le fait de ne pas recevoir une subvention en raison de la conjoncture économique actuelle est-il considéré comme une perte de revenu?
- Dans la foulée des questions déjà abordées sur la constatation du revenu, ces entités pourraient ne pas être traitées correctement en ce qui a trait à l'application de la règle des 30 %, compte tenu de la façon dont leurs revenus sont constatés aux fins comptables. Par exemple, lorsqu'un OSBL applique la méthode du report, le revenu est comptabilisé dans l'état des résultats non pas au moment où il est reçu, mais plutôt dans la période au cours de laquelle les charges connexes sont engagées, ce qui fait que le revenu peut être, en réalité, réparti sur une longue période.
- L'on nous signale également que des OSBL liés entre eux peuvent aussi être aux prises avec les problèmes de la centralisation du service de paie et des activités cycliques que nous avons évoqués plus tôt.

## Administration du programme et autres questions

Certaines questions nous ont aussi été transmises au sujet de l'administration du programme.

- Les conseillers qui choisissent de préparer et de produire les renseignements requis pour les deux programmes de subvention (la Subvention salariale temporaire et la SSUC) auront-ils accès à ceux-ci par l'intermédiaire du service « Représenter un client » de l'ARC?
- Quelles modifications devront être apportées aux déclarations de fin d'exercice, particulièrement en ce qui a trait à la déclaration de renseignements T4 Sommaire qui établit le rapprochement entre les sommes retenues et déclarées sur le feuillet T4 et les impôts sur le revenu versés à l'ARC?
- L'obligation de verser les 25 % restants du salaire suscite beaucoup de préoccupations. Les employeurs s'inquiètent de la grande incertitude entourant cette question et de la possibilité qu'après avoir réintégré leurs employés, ils se retrouvent dans la situation où l'ARC estimerait rétroactivement qu'ils n'ont pas fait de leur mieux pour maintenir la rémunération d'avant la crise (en payant cette tranche de 25 %).

- D'une manière générale, nous craignons qu'il soit difficile de présenter une demande de subvention pour les entreprises qui n'auront pas été en mesure de tenir leurs livres de manière adéquate jusqu'à maintenant et seront notamment appelées, peut-on supposer, à faire précisément état de leurs revenus au mois de mars 2020.