Raymond Chabot Grant Thornton

# Subventions salariales pour les employeurs

**Nº 954R41** – 12 juillet 2022

# Nouvelle fiscale

**Afin d'aider les entreprises à maintenir leurs travailleurs en poste et à les réembaucher, pendant qu'elles font face aux défis de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement fédéral a instauré la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et le Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC)[1]. La SSUC, comme la Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL), était offerte aux entreprises de tous les secteurs. Elle a pris fin le 23 octobre 2021, mais le PEREC, qui vise à favoriser l'embauche en offrant une subvention calculée en fonction de l'augmentation de masse salariale admissible, continue d'être offert jusqu'au 7 mai 2022.**

**Depuis le 24 octobre 2021, les entreprises du secteur de l'accueil et du tourisme et celles aux prises avec d'importants défis peuvent bénéficier d'une subvention salariale et d'une subvention pour le loyer en vertu du Programme de relance pour le tourisme et l'accueil (PRTA) ou du Programme de relance pour les entreprises les plus durement touchées (PREPDT)[2]. Les entreprises visées par des restrictions sanitaires peuvent aussi bénéficier du soutien en cas de confinement, donnant droit au PRTA.**

**Les critères d'admissibilité au soutien en cas de confinement ont été assouplis pour les périodes 24 à 26 (du 19 décembre 2021 au 12 mars 2022)[3].**

**L'ARC a confirmé que les règles visant à limiter l'accès aux subventions salariales pour les sociétés cotées en bourse ayant versé des dividendes s'appliquent à compter de la période débutant le 21 novembre 2021 (période 23).**

**Voici un aperçu des programmes de subvention salariale, en tenant compte des plus récents changements annoncés. Le tableau présenté à l'annexe 1 indique la date limite applicable à chacune des périodes de demande et l'annexe 2 dresse un sommaire de l'évolution des mesures depuis leur instauration[4], ainsi qu'un sommaire des subventions offertes aux entités visées par une restriction sanitaire, à compter de la période 22.**

## 1. SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Les employeurs admissibles peuvent bénéficier d'une subvention au titre de la SSUC sur la rémunération versée à leurs employés admissibles, pour la période du **15 mars 2020 au 23 octobre 2021**.

Par ailleurs, jusqu'au 28 août 2021, soit jusqu'à la fin de la période 19, la SSUC offrait aussi aux employeurs un remboursement de cotisations payées à l'égard d'un employé en congé avec solde, c'est-à-dire un employé rémunéré, mais qui n'accomplit aucun travail pendant une semaine donnée.

La SSUC doit être demandée au plus tard 180 jours après la fin de la période d'admissibilité[5]. Ainsi, la dernière journée pour faire une demande pour la **période 21 est le 21 avril 2022**. Ce même délai s'applique aussi aux fins de la Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL) qui offre aux entités admissibles un soutien en lien avec les dépenses engagées pour la location ou la détention d'un immeuble commercial admissible[6].

---

[1] La subvention salariale temporaire (SST) de 10 % était aussi offerte aux PME pour une période de trois mois, soit du 18 mars au 19 juin 2020. Voir l'annexe 7 pour les détails concernant cette mesure.

[2] Le calculateur fourni par l'ARC permet aux entreprises de calculer les montants auxquels elles sont admissibles en vertu du PRTA et du PREPDT.

[3] Pour le détail de ces mesures, voir le document d'information publié par Finances Canada le 22 décembre 2021 et le communiqué du 9 février 2022.

[4] Un historique des principaux changements apportés à la SSUC depuis son instauration est disponible sur Canada.ca. Pour des informations additionnelles concernant la SSUC, vous êtes invités à consulter la FAQ sur la SSUC de l'Agence du revenu du Canada (ARC).

[5] Les employeurs admissibles peuvent demander la SSUC ou modifier une demande antérieure, par l'intermédiaire du portail Mon dossier d'entreprise de l'ARC ou du formulaire Web. Les employés autorisés d'une entreprise et leurs représentants peuvent soumettre une demande à l'aide du service Représenter un client.

[6] Les entreprises admissibles au PRTA et au PREPDT sont aussi admissibles à une subvention pour le loyer similaire à la SUCL. Pour connaître les modalités de la SUCL, voir la *Nouvelle fiscale* Nº 956.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## 1.1. Employeur admissible

### 1.1.1. Entités admissibles

Les entités suivantes, autres qu'une institution publique exclue[7], sont admissibles à la SSUC :

- Une société imposable[8];
- Un particulier;
- Une fiducie imposable;
- Une société de personnes dont au moins 50 % de la participation est détenue, directement ou indirectement, par des employeurs admissibles[9];
- Un organisme à but non lucratif (OBNL)[10] ou un organisme de bienfaisance enregistré (OBE);
- Certaines sociétés d'État autochtones exploitant une entreprise[11];
- Les collèges privés et les écoles privées, 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.

### 1.1.2. Numéro d'employeur

Pour être admissible, un employeur devait avoir des employés au 15 mars 2020 et, selon le cas :

- soit avoir un numéro d'entreprise et un compte de retenues sur la paie (RP) auprès de l'ARC à cette date;
- soit utiliser les services d'un fournisseur de services pour la gestion et le versement de la paie de ses employés.

***PRÉCISIONS CONCERNANT L'ACHAT D'ENTREPRISE***

L'employeur admissible qui a acquis la totalité ou presque (90 % et plus) des actifs d'une entreprise d'un vendeur au cours d'une période de demande ou avant peut être admissible à la SSUC si le vendeur remplissait l'une de ces conditions et qu'un choix est dûment exercé à cette fin. Ainsi, l'employeur (acquéreur) peut se qualifier à la SSUC même s'il s'agit d'une nouvelle entité créée après le 15 mars 2020, incluant une entreprise à propriétaire unique nouvellement incorporée[12].

***SERVICE DE GESTION DE PAIE***

L'employeur qui utilisait les services d'un fournisseur pour la gestion de paie doit s'inscrire et avoir son propre compte de retenues pour pouvoir réclamer la SSUC. Le fournisseur de services de paie doit confirmer à l'ARC les retenues sur la paie qui ont été faites sur son propre compte au nom de l'employeur admissible[13]. L'ARC pourrait transférer ces versements au nouveau compte de l'employeur admissible et obliger l'employeur à utiliser son nouveau numéro de compte de retenues sur la paie pour effectuer les prochaines retenues sur la paie. Toutefois, dans certaines circonstances, notamment si un groupe d'employeurs a conclu une entente de partage de coûts créant une relation mandant-mandataire, l'ARC pourrait permettre que les retenues sur la paie continuent d'être faites au moyen du compte existant, à titre de mandataire. L'ARC avisera l'employeur admissible du moment où il pourra procéder à sa demande de SSUC, une fois que cette information aura été traitée.

Une entité admissible qui remplit les conditions de numéro d'employeur est admissible à la SSUC, peu importe sa taille et son secteur d'activité, si elle respecte le critère de baisse de revenus pour une période donnée.

## 1.2. Périodes de demande et mois de référence

La SSUC est accordée sur une base mensuelle, selon les périodes de demande présentées dans le tableau suivant et en fonction de la baisse de revenus calculée pour le mois de référence qui lui est attribuable[14].

| Période de demande | Mois de référence |
|---|---|
| 15 mars au 11 avril 2020 (P1) | Mars 2020 |
| 12 avril au 9 mai 2020 (P2) | Avril 2020 |
| 10 mai au 6 juin 2020 (P3) | Mai 2020 |
| 7 juin au 4 juillet 2020 (P4) | Juin 2020 |
| 5 juillet au 1er août 2020 (P5) | Juillet 2020 |
| 2 août au 29 août 2020 (P6) | Août 2020 |
| 30 août au 26 septembre 2020 (P7) | Septembre 2020 |
| 27 septembre au 24 octobre 2020 (P8) | Octobre 2020 |
| 25 octobre au 21 novembre 2020 (P9) | Novembre 2020 |
| 22 novembre au 19 décembre 2020 (P10) | Décembre 2020 |
| 20 décembre 2020 au 16 janvier 2021 (P11) | Décembre 2020 |

[7] Les institutions publiques suivantes ne sont pas admissibles à la SSUC : une organisation visée à l'un des alinéas 149(1)a) à d.6) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) telles les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les sociétés d'État à 90 %, les sociétés appartenant à une société d'État à au moins 90 %, les sociétés appartenant à 100 % à une municipalité, les autorités sanitaires et les hôpitaux de même que les universités publiques, collèges et écoles publiques et les conseils scolaires.

[8] Une société non résidente dont le revenu de source canadienne n'est pas assujetti à l'impôt de la partie I de la LIR par l'effet d'une convention fiscale peut être admissible à la SSUC (voir la FAQ sur la SSUC (Q 3-02)). Cette position vise notamment les sociétés aériennes non résidentes exemptées d'impôt au Canada (ARC, Interprétation technique 2020-0847791E5, 8 mai 2020).

[9] Le pourcentage doit être établi en fonction de la juste valeur marchande (JVM) des participations détenues par des membres admissibles en tout temps au cours de la période d'admissibilité, sur la JVM de toutes les participations dans la société.

[10] Soit une entité exemptée de l'impôt en vertu des alinéas 149(1)e), g), h), j), k) et l) de la LIR, incluant les organisations agricoles, les « *boards of trade* » et les chambres de commerce, certaines sociétés de recherche scientifique et de développement expérimental à but non lucratif, les organisations ouvrières, les associations canadiennes enregistrées de sport amateur et les organisations journalistiques enregistrées ainsi que les sociétés de personnes ou associations dont le seul mandat est le bien-être social, les améliorations à la communauté, les loisirs ou le divertissement ou toute autre activité non lucrative.

[11] Soit essentiellement une société exonérée d'impôt en vertu des alinéas 149(1)d.5) et d.6) de la LIR dont au moins 90 % des actions appartiennent à un ou plusieurs gouvernements autochtones et leurs filiales à 100 %. Les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles et de gouvernements autochtones sont également admissibles.

[12] S'il est admissible aux fins de cette présomption, l'employeur (acquéreur) doit aviser l'ARC de l'exercice du choix (par courriel ou par téléphone), pour faire activer son numéro d'employeur aux fins de la demande de SSUC. Une fois la demande traitée, l'ARC confirmera à l'employeur le moment à partir duquel il sera en mesure de soumettre sa demande de SSUC en ligne.

[13] Le tiers devra fournir une liste des employeurs admissibles au nom desquels il a effectué des retenues en précisant leur nouveau numéro de compte et le montant des retenues attribuable à chacun depuis le 1er janvier 2020. Ces renseignements peuvent être communiqués à l'ARC par courriel à l'adresse suivante : CEWSINFOG@cra-arc.gc.ca.

[14] Un employeur dont les activités ont débuté après février 2020 n'a pas droit à la SSUC (sauf si les règles relatives à une acquisition d'entreprise auprès d'un vendeur s'appliquent). Il pouvait cependant avoir droit à la SST de 10 % s'il satisfaisait aux conditions d'admissibilité (voir l'annexe 7).

| Période de demande | Mois de référence |
|---|---|
| 17 janvier au 13 février 2021 (P12) | Janvier 2021 |
| 14 février au 13 mars 2021 (P13) | Février 2021 |
| 14 mars au 10 avril 2021 (P14) | Mars 2021 |
| 11 avril au 8 mai 2021 (P15) | Avril 2021 |
| 9 mai au 5 juin 2021 (P16) | Mai 2021 |
| 6 juin au 3 juillet 2021 (P17) | Juin 2021 |
| 4 juillet au 31 juillet 2021 (P18) | Juillet 2021 |
| 1er août au 28 août 2021 (P19) | Août 2021 |
| 29 août au 25 septembre 2021 (P20) | Septembre 2021 |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 (P21) | Octobre 2021 |

## 1.3. Pourcentage de baisse de revenus

Le pourcentage de baisse de revenus doit être calculé pour chacune des périodes de demande afin d'établir l'admissibilité de l'employeur à la SSUC **et** le taux auquel il a droit. La baisse de revenus sert aussi à établir l'admissibilité à la SUCL, au PEREC, au PRTA et au PREPDT.

### *1.3.1. Période de référence antérieure*

L'employeur doit démontrer qu'il remplit le critère de baisse de revenus pour une période donnée en comparant ses revenus du mois de référence à ceux de la période de référence antérieure, c'est-à-dire généralement aux revenus du même mois civil de l'année 2019 **ou** 2020, tel qu'indiqué dans le tableau suivant :

| Mois de référence | Période de référence antérieure |
|---|---|
| Mars 2020 à février 2021 (P1 à P13)[15] | Même mois de l'année précédente |
| Mars à décembre 2021 (P14 à P23) | Même mois de 20**19** |
| Janvier et février 2022 (P24 et P25) | Même mois de 20**20** |
| Mars à mai 2022 (P26 à P28) | Même mois de 20**19** |

Si l'employeur en a fait le choix à la période 5, il doit plutôt utiliser les revenus moyens des mois de janvier et février 2020[16] comme période de référence antérieure, et ce, pour toutes les périodes d'admissibilité[17].

Un sommaire des périodes de référence utilisées afin d'établir la baisse de revenus est présenté aux annexes 3 (SSUC) et 4 (PRTA et PREPDT).

### *1.3.2. Employeur sans activité au 1er mars 2019*

Un employeur admissible qui n'exploitait pas d'entreprise ou n'exerçait pas ses activités ordinaires le 1er mars 2019 peut choisir d'utiliser l'approche alternative (janvier et février 2020) pour calculer sa baisse de revenus pour les périodes **14 à 17** (du 14 mars au 3 juillet 2021) comme il était tenu de le faire pour les périodes 1 à 4[18]. Cette mesure permet à de telles entités de demeurer admissibles à un soutien continu même si elles ont choisi d'utiliser l'approche générale (mois par mois) à compter de la période 5.

### *1.3.3. Fusions et liquidations*

Les sociétés issues d'une fusion (ou formées lorsqu'une société est liquidée dans une autre) peuvent utiliser leurs revenus combinés aux fins du calcul du critère de la baisse de revenus.

***Exemple – Société issue d'une fusion***

*Société A et Société B ont fusionné le 1er mars 2020 pour former Société AB. Afin de déterminer son admissibilité à la SSUC, Société AB peut comparer son revenu de mars 2020, soit aux revenus combinés de Société A et de Société B pour mars 2019, soit aux revenus moyens combinés de ces sociétés pour les mois de janvier et février 2020.*

### *1.3.4. Acquisition d'entreprise*

Des règles permettent d'établir le niveau de baisse de revenus d'un employeur admissible en tenant compte des revenus relatifs à une nouvelle entreprise acquise pendant une période de demande ou antérieurement.

Les conditions suivantes doivent être remplies à cette fin[19] :

- Les actifs acquis étaient utilisés par le vendeur dans le cadre d'une entreprise qu'il exploitait au Canada;
- Les actifs acquis représentaient la totalité ou presque (90 % ou plus) de la JVM des biens du vendeur utilisés dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise immédiatement avant l'acquisition[20];
- Pour chaque période de demande, l'employeur admissible fait un choix ou, si le vendeur existe encore lors de cette période, l'employeur et le vendeur font conjointement le choix d'appliquer ces règles.

[15] La baisse de revenus établie pour le mois de décembre 2020 sert à établir le taux de la SSUC pour les périodes 10 et 11.

[16] Les revenus moyens doivent tenir compte du nombre de jours où l'entreprise était en exploitation en janvier et février 2020. Cette règle vise à pondérer la moyenne en présence d'une entité qui n'aurait pas exploité d'entreprise pendant une partie de mois. Par exemple, pour une société ayant eu 100 000 $ de revenus en janvier et 140 000 $ en février, la moyenne sera de 120 000 $. Si la société a commencé l'exploitation de son entreprise le 15 janvier, la moyenne serait de 160 000 $, soit 240 000 $ * (60 jours / 45 jours).

[17] L'approche choisie pour la période 1 devait être conservée pour les périodes 1 à 4 inclusivement. À compter de la période 5, l'employeur pouvait soit conserver la même approche ou choisir l'autre option, mais l'approche choisie à la période 5 doit être conservée jusqu'à la fin du programme (sous réserve du choix disponible aux employeurs qui étaient sans activité au 1er mars 2019).

[18] L'employeur admissible au PRTA ou au PREPDT peut faire ce choix pour les périodes **26 à 28** (du 13 février au 7 mai 2022).

[19] Pour plus de détails sur ces règles, voir la FAQ sur la SSUC de l'ARC (Question 8-3).

[20] La JVM des actifs acquis doit représenter la totalité ou presque (90 % ou plus) de la JVM des biens qui étaient utilisés par le vendeur dans le cadre de l'exploitation de son entreprise (en considérant toutes les divisions exploitées par ce dernier). Toutefois, si le vendeur et l'acquéreur n'avaient aucun lien de dépendance, il peut s'agir de la totalité ou presque de la JVM des biens nécessaires pour permettre à l'acquéreur d'exploiter une entreprise du vendeur, de sorte qu'il peut s'agir de l'acquisition d'une division, dans la mesure où l'acquéreur est en mesure de l'exploiter à titre d'entreprise.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit donc prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

Sommairement, ce choix permet à l'employeur admissible (acquéreur) de considérer les revenus attribuables à cette entreprise dans ses revenus pour la période de demande et pour la période de référence antérieure[21]; ces revenus sont alors soustraits de ceux du vendeur[22].

## 1.4. Taux de la SSUC[23]

Tous les employeurs admissibles ayant subi une baisse de revenus pour une période donnée ont droit à la SSUC de base. Cependant, pour les périodes 18 à 21, soit depuis le 4 juillet 2021, la SSUC n'est octroyée qu'aux employeurs dont la baisse de revenus est **supérieure à 10 %**[24]. Les employeurs qui ont subi une baisse de revenus de 50 % ou plus pour la période donnée bénéficient également d'une SSUC complémentaire[25].

Le taux de la SSUC pour une période donnée correspond au total de ces deux taux. Afin d'offrir une certaine prévisibilité dans le calcul du taux de subvention, une règle déterminative prévoit que la baisse de revenus pour une période donnée est au moins égale à celle de la période précédente[26].

Un sommaire détaillé des périodes de référence et des taux applicables aux fins du calcul de la SSUC est présenté à l'annexe 3.

### *1.4.1. Taux de la SSUC de base*

Le tableau suivant illustre le taux de la SSUC de base, en fonction du pourcentage de baisse de revenus calculé pour la période de demande.

| Période de demande | Taux de la SSUC de base selon le % de baisse de revenus (BR) | |
|---|---|---|
| | 50 % et + | Moins de 50 % |
| 5 juillet au 29 août 2020 (P5 et P6) | 60 % | 1,2 × % de BR |
| 30 août au 26 septembre 2020 (P7) | 50 % | 1,0 × % de BR |
| 27 septembre 2020 au 3 juillet 2021 (P8 à P17) | 40 % | 0,8 × % de BR |
| 4 juillet au 31 juillet 2021 (P18) | 35 % | 0,875 × (% de BR – 10 %) |
| 1er août au 25 septembre 2021 (P19 et P20) | 25 % | 0,625 × (% de BR – 10 %) |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 (P21) | 10 % | 0,250 × (% de BR – 10 %) |

### *1.4.2. Taux de la SSUC complémentaire*

Les employeurs ayant subi une baisse de revenus d'au moins 50 % sont admissibles à la SSUC complémentaire et ils ont droit au taux maximal lorsque cette baisse de revenus est d'au moins 70 %.

Le tableau suivant détaille le taux de la SSUC complémentaire, en fonction du pourcentage de baisse de revenus calculé pour la période.

| Période de demande | Taux de la SSUC complémentaire selon le % de baisse de revenus (BR) | |
|---|---|---|
| | 70 % et + | De 50 % à 69,99 % |
| 5 juillet au 19 décembre 2020 (P5 à P10) | 25 % | 1,25 x (BR - 50 %) |
| 20 décembre 2020 au 3 juillet 2021 (P11 à P17) | 35 % | 1,75 x (BR - 50 %) |
| 4 juillet au 31 juillet 2021 (P18) | 25 % | 1,25 x (BR - 50 %) |
| 1er août au 25 septembre 2021 (P19 et P20) | 15 % | 0,75 x (BR - 50 %) |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 (P21) | 10 % | 0,50 x (BR - 50 %) |

### *1.4.3. Règle déterminative de baisse de revenus*

Pour déterminer son taux de SSUC pour une période donnée, l'employeur peut utiliser soit le pourcentage de baisse de revenus du mois de référence applicable à cette période, soit celui du mois précédent, s'il est plus élevé (la « **règle déterminative** »)[27].

***Exemple – Règle déterminative du taux de baisse de revenus***

*L'employeur dont les revenus sont en baisse de 25 % en juin 2020 et de 20 % en juillet 2020 peut calculer sa SSUC de base pour la période 5 (5 juillet au 1er août 2020) en utilisant un taux de baisse de revenus de 25 %, soit le plus élevé entre celui du mois courant et celui du mois précédent. Son taux de SSUC de base pour la période 5 est donc de 30 % [soit 1,2 × 25 %].*

*De même, si l'employeur subit une baisse de revenus de 20 % en juin 2021 et de 10 % en juillet 2021, il aura droit à une SSUC de 8,75 % pour la période 18, soit 0,875 × (20 % – 10 %).*

Le calculateur de l'ARC applique automatiquement le meilleur taux de SSUC auquel l'employeur a droit, en fonction de l'information fournie par le demandeur. Pour assurer la bonne application des règles déterminatives, le calculateur doit être complété en considérant que la baisse de revenus pour la période précédente est toujours calculée selon les règles (c.-à-d. les choix et les approches) qui se sont appliquées pour cette période en particulier. Le pourcentage de baisse de revenus établi pour une période donnée ne devrait donc pas changer en raison des nouveaux choix faits dans la période subséquente.

---

21 Pour calculer sa baisse de revenus pour la période de référence qui inclut le moment de l'acquisition des actifs, l'acquéreur doit inclure dans ses revenus ceux du vendeur provenant des actifs en question pour toute la période de référence actuelle et pour toute la période de référence antérieure. Ces montants seront exclus des revenus du vendeur aux fins de sa SSUC. Aucun prorata n'est nécessaire dans ces deux cas pour tenir compte du nombre de jours pendant lesquels l'acquéreur et le vendeur ont respectivement utilisé les actifs dans la période où a lieu l'acquisition (ARC, Interprétation technique 2020-0870981E5, 28 janvier 2021).

22 Des règles précises sont prévues à cette fin et une présomption s'applique relativement au critère du numéro d'employeur, si l'acquéreur n'avait pas de compte actif au 15 mars 2020.

23 Les règles décrites dans cette section s'appliquent depuis la période 5 (incluant aux fins des subventions salariale et pour le loyer offertes dans le cadre du PRTA et du PREPDT, selon les taux décrits dans les sections 2 et 3). Des règles distinctes s'appliquaient aux périodes 1 à 4 (voir l'annexe 5 pour les détails).

24 Pour les périodes 18 et 19, un employeur peut toutefois être admissible à la SSUC à l'égard des employés en congé rémunéré, si sa baisse de revenus est supérieure à 0 %.

25 Pour les périodes 5 à 7, la SSUC complémentaire est établie en fonction de la baisse de revenus du trimestre précédant le mois de référence. Depuis la période 8, elle est établie en fonction de la baisse de revenus du mois de référence (sous réserve de la règle applicable pour les périodes 8 à 10). Bien que le même critère s'applique aux fins de la baisse de revenus, le taux applicable à chacun des volets (de base et complémentaire) demeure sujet à sa propre formule, tel que décrit plus loin dans ce document.

26 La règle déterminative applicable aux fins de la SSUC de base s'applique également aux fins d'établir le taux de la SSUC complémentaire depuis la période 8. Voir l'annexe 3 pour les règles applicables aux périodes antérieures.

27 La période de référence antérieure aux fins de la période 11 est la période 9, et non la période 10.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit donc prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

***Exemple – Baisse de revenus de la période précédente***

*Pour les périodes 1 à 4, l'employeur a choisi d'établir sa baisse de revenus en fonction de la moyenne de ses revenus de janvier et février 2020. Sa baisse de revenus calculée pour juin 2020 (soit le mois de référence pour P4) s'élevait à 20 %. Pour les périodes 5 et suivantes, l'employeur choisit d'utiliser l'approche générale d'une année à l'autre.*

*Le taux de SSUC pour la période 5 est établi en fonction de la baisse de revenus calculée pour juillet 2020 (période courante), ou de celle de juin 2020 si elle s'avère plus élevée. À cette fin, le taux de 20 % doit être utilisé pour juin 2020, même si l'employeur utilise la méthode du mois correspondant pour la période 5 et que, selon cette méthode, le taux de baisse de revenus pour juin 2020 aurait été supérieur.*

Pour les périodes 5 et 6, les employeurs ayant subi une baisse de revenus d'au moins 30 %[28] ont droit à une SSUC au moins égale à celle à laquelle ils auraient eu droit selon le calcul et les règles applicables aux périodes 1 à 4[29].

### *1.4.4. Arrondissement des pourcentages*

Pour calculer sa SSUC, l'ARC autorise l'employeur à arrondir les pourcentages au centième le plus près (deuxième décimale)[30]. Cependant, il n'est **pas permis** d'arrondir le pourcentage de baisse de revenus afin de respecter les seuils d'admissibilité.

***Exemple – Arrondissement des pourcentages***

*Un employeur a des revenus admissibles de 100 000 $ en juin 2019 et de 70 005 $ en juin 2020, ce qui correspond à une baisse de revenus de 29,995 % pour la période 4. Sa baisse de revenus pour la période de demande 3 était de 25,75 %. Cet employeur n'a pas droit à la SSUC pour la période 4 puisque sa baisse de revenus est inférieure à 30 %.*

*Si l'employeur a des revenus admissibles de 50 000 $ en juillet 2019 et de 35 002 $ en juillet 2020, il aura un pourcentage de baisse de revenus de 29,996 % pour la période 5. Il n'aura pas droit à la SSUC calculée au taux de 75 % selon la méthode applicable aux périodes 1 à 4, puisque son pourcentage de baisse de revenus pour la période 5 est inférieur à 30 %. Cet employeur pourra toutefois utiliser un taux arrondi de 36 %[31] pour calculer sa SSUC de base pour la période 5.*

## 1.5. Montant de la SSUC

Le montant de subvention dont peut bénéficier un employeur s'établit en appliquant le taux de SSUC (base et complémentaire, le cas échéant) d'une période donnée au montant de la rémunération admissible pour cette période. La rémunération admissible est quant à elle déterminée selon le statut de l'employé (actif ou non), des limites applicables (dont celles applicables aux employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur) et la période visée.

### *1.5.1. SSUC pour les employés actifs*

Pour les périodes 5 et suivantes, le taux de la SSUC de base est additionné à celui de la SSUC complémentaire[32]. Ce taux global est appliqué au **moins élevé** des montants suivants, à l'égard de chaque employé actif admissible :

- Le montant de la rémunération versée à l'employé;
- 1 129 $;
- La rémunération de base de l'employé, si ce dernier a un lien de dépendance avec l'employeur.

La SSUC pour les employés actifs sans lien de dépendance avec l'employeur est calculée uniquement en fonction de la rémunération réelle versée, sans égard à la rémunération de base[33].

***EMPLOYÉ AYANT UN LIEN DE DÉPENDANCE AVEC L'EMPLOYEUR[34]***

La rémunération versée à un employé qui a un lien de dépendance avec l'employeur n'est admissible à la SSUC que si l'employé occupait un emploi avant le 16 mars 2020. Ainsi, un actionnaire qui commence à se rémunérer sous forme de salaire, alors qu'il se rémunérait uniquement sous forme de dividendes avant le 16 mars 2020 n'y est pas admissible. Une rémunération de base est nécessaire[35].

***RÉMUNÉRATION DE L'ACTIONNAIRE[36]***

L'ARC considère que la rémunération du propriétaire exploitant enregistrée au moyen d'une écriture de journal et créditée au compte de l'actionnaire ne constitue pas une rémunération admissible. De même, si le propriétaire exploitant reçoit une rémunération de la société et qu'il retourne immédiatement les sommes à la société (sous forme de prêt ou d'apport de capital), ces montants ne constitueront pas une rémunération admissible aux fins de la SSUC.

---

[28] Ce pourcentage est réputé être le plus élevé entre celui calculé pour la période courante et celui de la période précédente. Ainsi, pour la période 5, il s'agit du pourcentage de baisse de revenus calculé pour juin ou juillet, selon le plus élevé des deux. Pour la période 6, ce sera le plus élevé de ceux calculés pour juillet et août.

[29] L'employeur doit calculer sa SSUC selon l'ancien et le nouveau programme, en tenant compte des taux et de la rémunération admissible à chaque programme, et ce, pour chaque employé et pour chaque semaine comprise dans la période. Le calculateur de l'ARC tient compte de cette particularité.

[30] Il est ainsi possible d'arrondir le pourcentage de baisse de revenus ainsi que celui applicable aux taux de la SSUC de base et de la SSUC complémentaire, sous réserve de certaines exceptions.

[31] Soit 29,996 % x 1,2 = 35,9952 %, arrondi à 36 %.

[32] La SSUC est donc calculée comme suit : [% de la subvention de base + % de la subvention complémentaire] x [rémunération admissible (max. 1 129 $)].

[33] Si l'employeur est admissible à une SSUC minimale garantie au taux de 75 % calculée selon l'ancien régime pour les périodes 5 ou 6, le calcul tiendra compte de la rémunération de base d'un employé sans lien de dépendance, conformément aux règles applicables aux périodes 1 à 4 (voir l'annexe 5 pour les détails).

[34] Les particuliers unis par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait et de l'adoption sont réputés liés entre eux, ce qui inclut généralement les enfants, les parents, les grands-parents, les frères et sœurs et leurs conjoints respectifs. Ces particuliers sont réputés liés aux sociétés dans lesquelles ils détiennent une participation majoritaire, seule ou via un groupe lié et les personnes liées à de tels particuliers sont aussi liées à ces sociétés. Finalement, des personnes non liées peuvent aussi avoir un lien de dépendance entre elles si elles agissent de concert dans un intérêt commun.

[35] Un salaire doit avoir été versé pendant les périodes servant à déterminer la rémunération de base.

[36] ARC, Interprétation technique 2020-0865791I7, 29 mars 2021.

Le tableau suivant indique le montant hebdomadaire maximal auquel un employeur peut avoir droit pour chaque employé actif, s'il est admissible au taux maximal de la SSUC de base et de la SSUC complémentaire.

| Période de demande | SSUC hebdomadaire maximale | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SSUC de base uniquement | | SSUC complémentaire | | Total des deux | |
| | Taux | Montant | Taux | Montant | Taux | Montant |
| Périodes 5 et 6[37] | 60 % | 677 $ | 25 % | 282 $ | 85 % | 959 $ |
| Période 7 | 50 % | 565 $ | | | 75 % | 847 $ |
| Périodes 8 à 10 | 40 % | 452 $ | | | 65 % | 734 $ |
| Périodes 11 à 17 | 40 % | 452 $ | 35 % | 395 $ | 75 % | 847 $ |
| Période 18 | 35 % | 395 $ | 25 % | 282 $ | 60 % | 677 $ |
| Période 19 et 20 | 25 % | 282 $ | 15 % | 170 $ | 40 % | 452 $ |
| Période 21 | 10 % | 113 $ | 10 % | 113 $ | 20 % | 226 $ |

### *1.5.2. SSUC pour un employé non actif (en congé avec solde)*

Pour les **périodes 5 à 19** inclusivement, des règles particulières s'appliquent au calcul de la SSUC pour un employé en congé avec solde, c'est-à-dire rémunéré pour une période pendant laquelle il n'accomplit aucun travail pour l'employeur, par exemple pendant une mise à pied temporaire[38]. À compter du 29 août 2021 (P20), aucune SSUC n'est accordée à l'égard de la rémunération versée à un tel employé.

Pour les périodes 5 à 8 inclusivement, un employeur admissible à la SSUC a droit à une subvention sur la rémunération versée à un employé non actif selon le calcul applicable aux périodes 1 à 4, soit une subvention égale à la plus élevée des sommes suivantes[39] :

- 75 % de la rémunération hebdomadaire versée par l'employeur (sans excéder 847 $);
- La rémunération hebdomadaire versée par l'employeur ou 75 % de la rémunération de base de l'employé, selon le moins élevé de ces montants (sans excéder 847 $).

Pour les périodes 9 à 19, la SSUC hebdomadaire pour un tel employé correspond **au moins élevé** des montants suivants[40] :

- Le montant de la rémunération versée à l'employé pour la semaine donnée;
- Le plus élevé des montants suivants :
  - 500 $;
  - 55 % de la rémunération de base de l'employé admissible (sans excéder 573 $ pour les périodes 9 et 10 et 595 $ pour les périodes 11 à 19).

***Exemple – Employé en congé rémunéré***

*Un employeur verse une rémunération de 600 $ par semaine à une employée qu'il a temporairement mise à pied. Cette employée gagne normalement 1 200 $ par semaine. Si l'employeur est admissible à une SSUC pour la période donnée, il peut demander une SSUC de 573 $ par semaine de congé payé à cette employée pendant les périodes 9 et 10 et de 595 $ par semaine payée pendant les périodes 11 à 19, et ce, peu importe le taux de SSUC auquel l'employeur a droit pour ces périodes à l'égard de ses employés actifs.*

Remboursement de cotisations d'employeur

En plus de la subvention sur les salaires, les employeurs ont droit, **jusqu'au 28 août 2021**, soit jusqu'à la fin de la période 19, à un remboursement de la totalité des cotisations d'employeur suivantes versées à l'égard d'un employé non actif (en congé avec solde)[41] :

- Assurance-emploi;
- Régime de pensions du Canada;
- Régime de rentes du Québec;
- Régime québécois d'assurance parentale.

Québec accorde un crédit sur les cotisations au Fonds des services de santé (FSS) à l'égard des employés en congé forcé qui sont admissibles au remboursement des cotisations d'employeur en vertu de la SSUC[42]. Cet allégement, offert aux employeurs qui ont un établissement au Québec, s'applique du 15 mars 2020 au 28 août 2021. L'employeur doit demander le crédit de cotisation au FSS à l'aide du sommaire 1 - *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S et RLZ-1.ST), pour les années 2020 et 2021, sans y joindre de document additionnel[43].

Pour chaque employé admissible à la SSUC, il est important de tenir un registre indiquant s'il a travaillé ou non pour une semaine donnée. Ce dernier permet d'établir le montant de la SSUC pour cet employé et le remboursement des cotisations d'employeur.

Les employeurs doivent continuer à percevoir et à remettre ces cotisations sur la rémunération versée aux employés. Ils pourront demander un remboursement de la portion employeur lorsqu'ils réclameront la subvention.

[37] Sous réserve de la règle transitoire qui pourrait permettre à l'employeur de bénéficier de la SSUC de 75 % calculée selon la méthode applicable aux périodes 1 à 4 (voir l'annexe 5 pour les détails).

[38] L'employé ne doit accomplir aucune tâche, aussi minime soit-elle. Un employé en vacances, en congé de maladie ou en congé sabbatique n'est pas considéré comme étant en congé avec solde aux fins de la SSUC. Un congé avec solde ne comprend pas non plus les cas où il y a cessation de la relation d'emploi, par exemple une rémunération en guise et lieu de cessation d'emploi.

[39] Ce calcul doit tenir compte des limites applicables aux employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur, pour les périodes 1 à 4 (voir l'annexe 5 pour les détails).

[40] Un employé qui a un lien de dépendance avec l'employeur sera admissible à la SSUC dans ces circonstances, dans la mesure où sa rémunération de base est supérieure à zéro.

[41] Ce remboursement n'est pas assujetti au plafond hebdomadaire par employé et aucune limite générale n'est applicable à cet égard. Il n'est pas disponible pour les employés admissibles qui sont en congé payé seulement une partie de la semaine.

[42] Pour plus de détails, voir la FAQ pour les employeurs de Revenu Québec.

[43] L'employeur peut utiliser son crédit de cotisation pour réduire ses remises au titre du FSS. Pour plus de détails, voir la FAQ pour les employeurs de Revenu Québec.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit donc prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

### 1.5.3. Réduction de la SSUC

Le montant qu'un employeur peut demander au titre de la SSUC pour une période donnée est réduit des montants suivants :

- Le montant des prestations d'assurance-emploi reçues par un employé dans le cadre du programme de Travail partagé à l'égard des semaines comprises dans la période de demande[44];
- Le montant auquel l'employeur est admissible au titre de la SST de 10 %[45] au cours de la période de demande.

Tout montant réclamé par un employeur au titre de la SST de 10 % dans une période donnée réduit le montant de la SSUC pour cette période, même les montants de SST de 10 % réclamés à l'égard de la rémunération d'un employé non admissible à la SSUC.

Un employeur admissible à la SSUC et à la SST de 10 % peut renoncer à cette dernière subvention. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à réduire le montant réclamé au titre de la SSUC du montant auquel il aurait eu droit au titre de la SST de 10 %. Cette renonciation peut se faire pour une période donnée ou pour toute la durée de la SST de 10 %. Ce choix doit être divulgué dans le formulaire PD27 que l'employeur doit remplir relativement à la SST de 10 %.

La SSUC n'est pas réduite du montant de toute autre aide gouvernementale fondée sur les salaires que l'employeur reçoit par ailleurs, qu'il s'agisse d'une subvention salariale, d'un crédit d'impôt ou d'un autre type d'aide. Une telle aide ne réduit pas la rémunération admissible servant à calculer la SSUC à l'égard de l'employé visé.

## 1.6. Revenu admissible d'un employeur

Aux fins du critère de baisse de revenus, l'employeur doit tenir compte des revenus bruts tirés de ses activités normales au Canada, soit généralement ses revenus tirés de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par d'autres de ses ressources[46].

Un revenu de placement (intérêts ou dividendes) découlant du cours normal des activités de l'employeur sera généralement compris dans son revenu admissible. Les éléments extraordinaires ne doivent pas être considérés aux fins de ce critère[47] ni selon l'ARC, les montants à titre de capital.

L'ARC a confirmé qu'un ajustement de la valeur comptable d'un placement, fondé sur une évaluation de la valeur au marché, ne donnait pas lieu à des rentrées de fonds et à d'autres contreparties reçues ou à recevoir, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un revenu admissible aux fins de la SSUC[48]. Lors d'une conférence animée par CPA Canada, il a été demandé à l'ARC comment devaient être traités les gains, pertes et revenus (autres que des éléments extraordinaires) qui sont matérialisés et, si l'ARC est d'avis qu'ils doivent être inclus aux revenus, comment les ajustements antérieurs fondés sur la valeur au marché devaient alors être traités. L'ARC a confirmé que cette question était en cours d'analyse et qu'une interprétation technique serait prochainement publiée à ce sujet.

L'aide gouvernementale d'urgence directement liée à la crise de la COVID-19[49], y compris celle émanant des provinces ou des villes, se qualifie généralement d'élément extraordinaire, sauf si elle vise à remplacer une aide gouvernementale régulière ou récurrente. Ainsi, l'ARC précise que la partie non remboursable d'un prêt au titre du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC) est un élément extraordinaire qui n'a pas à être inclus dans les revenus admissibles. Toutefois, un prêt reçu dans le cadre du programme d'aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial (AUCLC) remplace le revenu de loyer régulier tiré par le propriétaire. Ce prêt-subvention n'est donc pas considéré comme un élément extraordinaire et il doit être inclus dans le revenu admissible du propriétaire de l'immeuble.

Si un employeur modifie ses activités pour fabriquer de nouveaux produits essentiels en lien avec la pandémie, l'ARC a confirmé qu'il devra considérer les revenus provenant de la vente de ces produits aux fins du critère de baisse de revenus, même s'il n'en tire aucun profit. La marge bénéficiaire n'est pas un élément déterminant aux fins de ce critère.

De même, l'ARC considère que les paiements reçus au titre d'une assurance contre l'interruption des affaires doivent être inclus dans le revenu admissible de l'employeur, puisqu'ils visent à remplacer son revenu d'entreprise; il ne s'agit pas là d'un élément extraordinaire et le montant encaissé ne peut pas être ajusté pour refléter les revenus qui auraient autrement dû être encaissés pour la période[50].

### 1.6.1. Revenus tirés de personnes avec lien de dépendance

Le critère de baisse de revenus ne tient pas compte des revenus provenant d'une personne (ou société de personnes) avec qui l'employeur a un lien de dépendance. Toutefois, si la totalité ou presque[51] des revenus de l'employeur, pour une période de demande, sont tirés de telles personnes, l'employeur peut déterminer son admissibilité à la SSUC en fonction d'une formule qui tient compte du calcul de ce critère au sein des entités avec lesquelles il a un lien de dépendance[52]. Un exemple illustrant ce calcul est présenté à l'annexe 5.

---

44 De façon administrative, l'ARC accepte une estimation raisonnable des prestations pour le travail partagé si l'employeur ne connaît pas le montant exact.

45 Voir l'annexe 7 pour les détails de cette subvention.

46 Si le revenu admissible est déterminé en fonction d'un état financier consolidé, l'ARC considère que les revenus tirés d'une vente à un tiers par un membre non résident du groupe pourraient être inclus dans le calcul du revenu admissible s'il est démontré que ce revenu a découlé du cours normal des activités du groupe au Canada, selon l'ensemble des faits et circonstances applicables.

47 Un élément extraordinaire n'est pas typique des activités habituelles de l'entité ou des risques inhérents à ces activités, il ne devrait pas se répéter régulièrement ou fréquemment dans les prochaines années et il doit échapper à la volonté des propriétaires et dirigeants de l'entreprise. L'influence de leurs décisions sur les rentrées monétaires est donc à considérer.

48 ARC, Interprétation technique 2020-0855831E5, 21 septembre 2020. Pour les mêmes raisons, l'ARC a conclu que les gains et pertes sur change non matérialisés ne constituaient pas du revenu admissible et que de tels gains et pertes réalisés pouvaient être du revenu admissible dans la mesure où ils découlent du cours des affaires normales de la société (ARC, Interprétation technique 2021-0913421C6, 23 janvier 2022).

49 Notamment les montants reçus au titre de la SSUC et de la SST de 10 %.

50 ARC, Interprétation technique 2020-0852571I7, 3 mai 2021.

51 L'ARC considère généralement que la totalité ou presque correspond à 90 % et plus. Selon les circonstances et le contexte, l'ARC pourra considérer que ce critère est satisfait même si le pourcentage de 90 % n'est pas atteint de manière stricte.

52 Cette détermination tient compte du revenu mondial de chacune des entités avec lien de dépendance pour la période de référence et de la proportion de revenus que tire l'employeur de chacune de ces entités dans la période visée. Cette règle s'applique uniquement à l'égard des personnes et sociétés de personnes dont l'employeur tire directement un revenu admissible. Elle ne peut pas être utilisée par une chaîne d'entités ayant un lien de dépendance entre elles.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit donc prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

Afin de pouvoir utiliser cette méthode pour une période de demande, l'employeur doit faire un choix conjoint avec chacune des entités dont il tire un revenu avec lien de dépendance.

### 1.6.2. OBE et OBNL

Les revenus admissibles d'un OBE comprennent les revenus provenant de dons, les sommes reçues dans le cours normal de ses activités de même que les revenus provenant d'une activité commerciale complémentaire[53].

Les revenus admissibles d'un OBNL comprennent les montants reçus à titre de cotisation (droit d'inscription ou autre) et les autres sommes reçues dans le cours normal de ses activités.

Les OBE et les OBNL peuvent choisir d'exclure le financement provenant d'un gouvernement[54] aux fins du calcul de leur revenu admissible. L'approche choisie doit être conservée pour toute la durée du programme.

L'employeur admissible peut faire un choix rétroactif relativement au financement gouvernemental. Il doit modifier ses demandes antérieures afin d'y refléter ce changement.

### 1.6.3. Autres règles particulières

- Le revenu admissible peut être calculé selon la méthode de comptabilité de caisse ou d'exercice (conformément aux principes comptables généralement reconnus), au choix de l'employeur. Aucune combinaison des deux méthodes n'est permise et l'employeur doit choisir la méthode qu'il souhaite utiliser pour toute la durée du programme lors de sa première demande[55].
- Si un groupe prépare généralement ses états financiers sur une base consolidée, chaque membre du groupe établira son revenu admissible conformément à ces états[56]. Cependant, ces entités peuvent choisir d'utiliser des états financiers individuels pour une période donnée, dans la mesure où tous les membres du groupe consolidé font de même.
- L'employeur admissible entièrement détenu par les participants d'une coentreprise (*joint-venture)* peut choisir d'utiliser le revenu admissible de la coentreprise, plutôt que son propre revenu, pour déterminer son admissibilité pour une période, si certaines conditions sont respectées, notamment si le revenu de la coentreprise représente la totalité ou presque (90 % et plus) de son revenu[57].
- Un groupe affilié peut choisir de déterminer ses revenus sur une base consolidée pour une période, si tous les membres du groupe font un choix conjoint et utilisent cette méthode. Ce choix doit inclure tout le groupe affilié. Il n'est pas possible de s'en exclure ou de sélectionner un groupe plus petit au sein du groupe affilié, même si un ou plusieurs membres du groupe n'a aucun revenu à déclarer pour la période de demande.

***Exemple – Groupe affilié[58]***

*M. A possède toutes les actions de Société A et son épouse, Mme A, possède toutes les actions de Société B. Les deux sociétés sont des employeurs admissibles. Société A et Société B forment un groupe affilié et elles peuvent faire un choix conjoint pour que leur revenu admissible soit déterminé sur une base consolidée conformément aux principes comptables applicables. Si le critère de baisse de revenus est rempli en fonction des montants consolidés, ces deux sociétés seront admissibles à la SSUC sur cette base.*

***IMPORTANT!*** La notion de groupe affilié est plus restrictive que celle de personnes liées ou associées[59]. La consultation d'un fiscaliste est recommandée afin de déterminer si un groupe d'entités constitue un groupe affilié.

## 1.7. Rémunération admissible

Aucune limite générale (plafond) n'est prévue au montant total de SSUC qu'un employeur peut réclamer, mais des limites s'appliquent à la rémunération admissible par employé. La subvention est donc calculée en fonction de la rémunération admissible versée à un employé admissible[60] à l'égard d'une semaine incluse dans la période d'admissibilité, selon les limites applicables à cet égard[61].

La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations, ainsi que les commissions, honoraires et autres sommes versées pour des services[62]. Toutefois, elle n'inclut pas l'indemnité de départ ni les avantages imposables qui n'impliquent **aucun versement à l'employé** comme les avantages liés à des options d'achat d'actions ou à l'utilisation personnelle d'un véhicule de l'entreprise.

Les pourboires déclarés conformément à une loi provinciale, comme c'est le cas au Québec, et ceux contrôlés par l'employeur font aussi partie de la rémunération admissible, alors que les pourboires reçus directement des clients en sont exclus.

La rémunération admissible ne comprend pas toute somme dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle soit restituée, directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit à l'entité déterminée, à une personne ou société de personnes ayant un lien de

[53] Au sens du paragraphe 149.1(1) de la LIR.

[54] Incluant les montants provenant du gouvernement fédéral, d'un gouvernement provincial ou territorial et d'une municipalité (ARC, Interprétation technique 2020- 0855601E5, 20 janvier 2021).

[55] L'employeur peut faire un choix rétroactif, auquel cas il doit modifier toutes les demandes présentées antérieurement afin d'y refléter ce choix. Il ne sera donc pas possible de faire un choix rétroactif si le délai pour modifier une demande pour l'une de ces périodes est expiré.

[56] Lorsqu'il y a plusieurs niveaux de consolidation aux fins des états financiers, l'ARC a indiqué que c'est le plus haut niveau de consolidation qui doit être utilisé (ARC, Interprétation technique 2020-0851361E5, 14 février 2022).

[57] Les revenus que l'employeur admissible tire de la coentreprise doivent se qualifier de revenus admissibles, c'est-à-dire qu'il doit s'agir de revenus tirés de personnes sans lien de dépendance. À cette fin, l'ARC a indiqué que les revenus tirés de services rendus à une coentreprise sont réputés être des revenus tirés des participants à cette coentreprise, selon leur part respective (ARC, Interprétation technique 2020-0870731I7, 15 février 2022).

[58] Cet exemple est tiré de la FAQ sur la SSUC publiée par l'ARC.

[59] Sommairement, un particulier est affilié à lui-même et à son conjoint. Une société est affilée à la personne (incluant une société) qui la contrôle et au conjoint de cette personne ainsi qu'à toute société contrôlée par l'une de ces personnes ou par un groupe de personnes affilées entre elles. Une société peut également être affiliée à une société de personnes si elle est contrôlée par cette dernière.

[60] L'employé doit occuper un emploi principalement au Canada tout au long d'une période d'admissibilité (ou la partie d'une telle période pendant laquelle il travaillait pour l'employeur admissible).

[61] Si un employé travaille pour plusieurs employeurs qui ont entre eux un lien de dépendance pour une même période, le montant de la subvention calculée à son égard ne peut excéder la subvention qui aurait pu être réclamée s'il avait été à l'emploi uniquement d'un seul de ces employeurs.

[62] Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des retenues à la source au titre de l'impôt sur le revenu.

dépendance avec celle-ci ou à une autre personne ou société de personnes conformément aux instructions de celle-ci. Il s'agit là essentiellement d'une règle anti-abus. Selon l'ARC, la facturation d'un montant, majoré ou non, représentant les salaires et les avantages sociaux des employés d'une entité qui ont effectué des tâches pour le compte d'une autre entité, n'entraîne pas une restitution aux fins de cette règle et la rémunération demeure admissible à la SSUC[63].

***Exemple – Rémunération refacturée***

*Les employés de Société A effectuent certaines tâches pour le compte de Société B, une société avec laquelle elle a un lien de dépendance. Société A facture Société B sur une base ponctuelle un montant égal aux salaires et avantages sociaux des employés ayant rendu ces services. Les montants ainsi facturés par Société A à Société B ne sont pas considérés avoir été restitués à Société A et cette dernière pourra réclamer la SSUC sur la rémunération admissible versée à ces employés.*

Les membres du personnel d'une agence de placement sont généralement des employés de cette dernière et non les employés des clients qui recourent à ses services. Ainsi, un paiement fait à une agence de placement ne constitue pas une rémunération admissible[64].

### 1.7.1. Rémunération versée pour une période

La rémunération admissible aux fins de la SSUC est celle versée à l'égard d'une semaine comprise dans la période visée et non pas la rémunération effectivement versée pendant ladite période.

Ainsi, la rémunération admissible est établie en fonction de la période de paie qu'elle vise et non pas sur une base de caisse.

***Exemple – Rémunération admissible***

*Si un employé a été réembauché le 25 mars 2020 et que sa paie pour cette première semaine lui est versée le jeudi 16 avril 2020, l'employeur pourra réclamer la subvention sur cette rémunération dans la période 15 mars au 11 avril 2020 (P1).*

***Exemple – Rémunération admissible***

*Une commission gagnée en janvier 2020 et versée à l'employé le 31 mars 2020, à la demande de ce dernier, ne sera pas admissible à la SSUC, car cette rémunération a été gagnée avant le 15 mars 2020 et est donc versée pour une période non incluse dans la période d'admissibilité.*

Pour plus de précision, les employeurs qui réembauchent rétroactivement les employés peuvent réclamer la subvention en fonction des périodes de paie visées, sans égard au moment du paiement. Ils devront toutefois avoir payé les sommes aux employés au moment de présenter leur demande de SSUC.

L'employeur dont les périodes de paie ne coïncident pas avec les périodes de demande doit calculer manuellement la rémunération attribuable à la période de demande. À cette fin, il n'est pas possible de considérer la rémunération moyenne d'un employé.

La rémunération admissible déclarée dans la demande de SSUC doit représenter le montant véritablement versé à l'égard de chaque semaine incluse dans la période de demande.

La rémunération versée à l'égard d'un congé de maladie, de jours de vacances ou de jours fériés est admissible dans la mesure où elle est versée à l'égard d'une semaine comprise dans une période de demande. Ainsi, la rémunération versée pour des vacances prises par un employé pendant une semaine qui tombe dans la période d'admissibilité serait admissible, mais un montant forfaitaire versé sans lien avec un « congé » (comme un montant forfaitaire pour vider une banque de vacances) ne le serait pas.

L'ARC a confirmé qu'un boni, une commission, une prestation supplémentaire de chômage ou un paiement de continuation de salaire versé à un employé congédié peuvent constituer une rémunération admissible, s'ils sont payés par l'employeur relativement à une semaine comprise dans une période de demande[65]. L'ARC précise notamment ce qui suit :

- Un calcul manuel peut être nécessaire pour déterminer le montant d'un boni qui est attribuable à une semaine donnée. Ce sera le cas, par exemple, si un boni annuel peut raisonnablement être considéré comme ayant été gagné tout au long de l'exercice auquel il se rapporte; une fois payée, la partie de ce boni se rapportant à une période de demande pourrait être incluse dans la rémunération admissible pour cette période.
- Pour déterminer si une commission se rapporte à une semaine précise, l'ensemble des faits propres à la situation, y compris le contrat d'emploi, doit être considéré. Ainsi, si le contrat d'emploi prévoit qu'une commission est versée à l'employé la semaine suivant la vente à laquelle elle se rapporte, cette commission sera considérée versée pour la semaine où elle est versée, même si elle se rapporte à une vente survenue la semaine précédente.
- Les prestations supplémentaires de chômage sont admissibles à la SSUC si elles sont versées directement par l'employeur, mais non par un régime fiduciaire mis en place à cette fin.
- Un paiement versé pour tenir lieu de préavis pour une cessation d'emploi n'est pas considéré comme étant versé à l'égard d'une semaine, et, par conséquent, il ne s'agit pas d'une rémunération admissible donnant droit à la SSUC, tout comme une allocation de retraite. Par contre, si la relation d'emploi est maintenue pendant que l'employé congédié reçoit des paiements en continuation de salaire pour la durée de son préavis, les sommes versées pendant ces semaines seront admissibles à la SSUC, même si l'employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

[63] ARC, Interprétation technique 2020-0848881E5, 3 novembre 2020.

[64] ARC, Interprétation technique 2020-0856781E5, 20 octobre 2020.

[65] Voir les questions 17-5 à 17-8 de la FAQ sur la SSUC publiée par l'ARC.

### 1.7.2. Rémunération de base

La rémunération de base sert au calcul de la SSUC pour les employés en congé avec solde[66] **et** pour ceux ayant un lien de dépendance avec l'employeur. Elle désigne la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé pendant l'une des périodes suivantes :

| Période de demande | Rémunération hebdomadaire moyenne versée[67] |
|---|---|
| Périodes 1 à 3<br>(15 mars au 6 juin 2020) | 1er janvier au 15 mars 2020<br>1er mars au 31 mai 2019 |
| Période 4<br>(7 juin au 4 juillet 2020) | 1er janvier au 15 mars 2020<br>1er mars au 31 mai 2019<br>1er mars au 30 juin 2019 |
| Périodes 5 à 13<br>(5 juillet 2020 au 13 mars 2021) | 1er janvier au 15 mars 2020<br>1er juillet au 31 décembre 2019 |
| Périodes 14 à 17<br>(14 mars au 3 juillet 2021) | 1er janvier au 15 mars 2020<br>1er mars au 30 juin 2019<br>1er juillet au 31 décembre 2019 |
| Périodes 18 à 21[68]<br>(4 juillet au 23 octobre 2021) | 1er janvier au 15 mars 2020<br>1er juillet au 31 décembre 2019 |

La rémunération de base d'un employé qui était en congé prolongé pendant la période du 1er juillet 2019 au 15 mars 2020 peut être calculée en fonction de la rémunération hebdomadaire moyenne qui lui était versée dans la période de 90 jours précédant le début de son congé[69]. Cette mesure vise l'employé qui recevait des prestations de maternité, des prestations parentales ou des prestations pour un congé pour aidant naturel ou un congé de maladie de longue durée au titre de l'assurance-emploi ou du RQAP.

L'employeur doit faire un **choix** pour utiliser une période autre que celle du 1er janvier au 15 mars 2020 pour déterminer la rémunération de base. Ce choix s'effectue pour chaque employé de façon individuelle et pour chaque période de demande. L'employeur doit conserver une liste des noms des employés visés par un tel choix pour chaque période de demande.

Un boni peut être considéré aux fins de calculer la rémunération de base d'un employé admissible, s'il a été payé durant la période de rémunération de base. Étant donné que le paiement se rapporte à plus d'une semaine, le montant doit être divisé par le nombre de semaines comprises dans la période à laquelle il se rapporte afin de raisonnablement établir la rémunération hebdomadaire moyenne.

Des règles anti-abus sont prévues afin d'empêcher que le salaire d'un employé soit augmenté au-delà de sa rémunération de base, dans le but d'augmenter le montant de la SSUC pour l'employeur.

## 1.8. Présentation ou modification d'une demande

Les employeurs admissibles peuvent présenter une demande en ligne et il est aussi possible de modifier une demande déjà transmise[70].

L'employeur doit soumettre une demande de subvention pour chaque période de demande et pour chaque compte de paie (RP) qu'il possède auprès de l'ARC.

Les demandes doivent être présentées **au plus tard** 180 jours après la fin de la période d'admissibilité visée[71]. Le tableau présenté à l'annexe 1 indique la date limite applicable à chacune des périodes.

Les demandes ne peuvent être faites qu'après la fin de la période d'admissibilité et la rémunération relative à la demande doit avoir été versée au moment où la demande est présentée.

### 1.8.1. Demande ou modification après la date limite[72]

Une **demande de redressement à la baisse** peut être produite en tout temps après la date limite pour présenter une demande pour une période donnée.

Pour présenter une **demande de redressement à la hausse** après la date limite applicable, l'employeur doit d'abord communiquer avec la ligne téléphonique des services de renseignements aux entreprises de l'ARC pour vérifier s'il est admissible. L'ARC pourrait accepter la production d'une telle demande modifiée, à des fins d'examen, entre autres dans les cas suivants :

- La demande initiale a été produite dans les délais, mais elle était incorrecte en raison d'une erreur de calcul ou de transposition ou d'une omission involontaire d'activités commerciales ou de dépenses d'emploi additionnelles;
- La demande initiale a été produite sur la base de renseignements inexacts fournis par l'ARC qui ont affecté directement la capacité de produire à temps une demande modifiée;
- Une panne des portails de l'ARC a empêché la production de la demande modifiée avant la date limite applicable;
- L'ARC a traité une demande ou a fourni les directives requises dans un délai non raisonnable, ce qui a entraîné des incidences sur la demande en cause.

L'employeur est tenu de faire tous les efforts possibles pour produire sa demande avant la date limite. Si, toutefois, il croit être admissible à une SSUC qu'il a omis de réclamer dans les délais prescrits, il doit communiquer avec la ligne téléphonique des services de renseignements aux entreprises de l'ARC pour savoir si sa demande peut être produite tardivement. L'ARC acceptera une demande initiale de SSUC produite en retard uniquement dans des circonstances exceptionnelles suivantes, s'il est par ailleurs évident que l'employeur a tenté de produire une demande avant la date limite applicable :

- Une panne des portails sécurisés de l'ARC a empêché sa production dans les délais;

[66] Si l'employeur est admissible à une SSUC minimale garantie au taux de 75 % calculée selon l'ancien régime pour les périodes 5 ou 6, le calcul tiendra compte de la rémunération de base des employés sans lien de dépendance, conformément aux règles applicables aux périodes 1 à 4 (voir l'annexe 5 pour les détails).

[67] La rémunération hebdomadaire moyenne se calcule en divisant la rémunération admissible totale payée à l'employé pendant la période de rémunération de base par le nombre total de semaines incluses dans cette période. Toute période d'au moins sept jours consécutifs pour laquelle l'employé n'a pas été rémunéré est exclue de ce calcul. À cette fin, la période de 7 jours consécutifs ne vise pas uniquement une semaine au calendrier; elle peut chevaucher deux semaines pendant la période, pourvu que les jours non rémunérés soient consécutifs. Pour des exemples, voir la FAQ sur la SSUC publiée par l'ARC.

[68] Aussi applicable pour P22 à P28 aux fins du PRTA et du PREPDT.

[69] Cette règle peut aussi s'appliquer aux employés admissibles qui sont de retour d'un congé admissible continu qui a commencé avant le 1er juillet 2019 et qui s'est terminé après le 15 mars 2020.

[70] Pour en savoir plus, voir Canada.ca. Une société de personnes est réputée être un contribuable pour l'application de la SSUC; elle peut donc faire la demande de subvention elle-même si elle est par ailleurs admissible.

[71] Les demandes pour les périodes 1 à 5, s'échelonnant du 15 mars au 1er août 2020, devaient être présentées ou modifiées au plus tard le 1er février 2021.

[72] Pour des détails, voir voir la FAQ sur la SSUC (Q 26-01 et 26-02).

- Le compte de l'employeur a été temporairement suspendu ou une autre restriction touchant ce compte a empêché de produire la demande dans les délais;
- L'ARC n'a pas reçu ni traité la demande de SSUC avant la date limite en raison d'un délai non raisonnable de sa part;
- L'employeur a utilisé des renseignements inexacts fournis par l'ARC qui ont affecté directement sa capacité de produire sa demande dans les délais.

Dans tous les cas, une demande tardive ne sera acceptée que si la demande est faite au moyen de la ligne téléphonique des services de renseignements aux entreprises **au plus tard dans les 30 jours après la date limite de production applicable**[73].

### *1.8.2. Choix modifiés ou révoqués*

Plusieurs choix peuvent être exercés aux fins du calcul de la SSUC. L'employeur admissible peut modifier ou révoquer un choix relatif à sa demande de SSUC à l'intérieur des délais accordés pour présenter une demande. Si le choix s'applique à plusieurs périodes, la date limite pour le modifier ou le révoquer sera la date limite applicable à la première des périodes visées par le choix[74].

### *1.8.3. Attestation et paiement*

Le particulier ayant la responsabilité principale des activités financières doit attester que la demande est complète et exacte quant à tous ses éléments importants. Si la demande est faite par un représentant, incluant un employé dûment autorisé par son employeur dans le service Représenter un client, ce dernier doit faire signer le formulaire RC661 – *Attestation pour propriétaires exploitants et dirigeants d'un employeur admissible*[75] par le propriétaire de l'entreprise ou la personne en ayant la responsabilité financière. Ce formulaire indique notamment les choix exercés par l'employeur aux fins du calcul de sa SSUC pour la période donnée.

Un paiement automatique est effectué rapidement pour la plupart des demandes soumises, mais certaines demandes pourront faire l'objet d'un préexamen avant qu'un paiement leur soit versé[76].

## 1.9. Remboursement selon la rémunération de la haute direction d'une société publique[77]

Le projet de loi C-2 sanctionné le 17 décembre 2021 prévoit que les sociétés publiques et leurs filiales n'ont droit à aucune subvention pour les salaires pour une période de demande au cours de laquelle elles ont versé des dividendes imposables à un particulier qui détient des actions ordinaires de la société[78].

***NOUVELLE PRÉCISION!*** Dans une mise à jour de son site effectuée le 11 avril 2022, l'ARC précise que cette nouvelle exigence s'applique à compter de la période 23. Cette restriction peut donc limiter la subvention salariale réclamée dans le cadre du PRTA ou du PREPDT[79].

Une société cotée en bourse, de même qu'une société contrôlée par une telle société publique[80], est tenue de rembourser des montants de SSUC si la rémunération globale versée à ses cadres supérieurs au cours de l'année civile courante dépasse celle qui leur a été versée en 2019.

Cette obligation de rembourser est déterminée au niveau du groupe de sociétés et est applicable à la SSUC reçue par chacune des entités du groupe[81].

### *1.9.1. Montant du remboursement*

Pour l'année 2021, le montant du remboursement est égal **au moins élevé** des montants suivants :

- Le total des montants de la SSUC reçus par la société à l'égard des employés actifs pour les périodes de demande P17 à P23 (6 juin au 18 décembre 2021);
- Le montant de la rémunération globale des cadres supérieurs de la société pour **2021** qui excède cette même rémunération pour 2019.

Pour l'année 2022, le montant du remboursement est égal **au moins élevé** des montants suivants :

- Le total des montants de la SSUC reçus par la société pour les périodes de demande débutant après le 18 décembre 2021 (c'est-à-dire à compter de la période 24);
- Le total des montants suivants :
  - L'excédent de l'augmentation de la rémunération des cadres supérieurs pour 2021 vs 2019 sur le total des montants de SSUC reçus par la société à l'égard des employés actifs pour les périodes de demande P17 à P23[82];
  - Le montant de la rémunération globale des cadres supérieurs de la société pour **2022** qui excède cette même rémunération pour 2019.

### *1.9.2. Rémunération des cadres supérieurs*

Aux fins de cette mesure, la rémunération pertinente est la rémunération totale que l'entité doit déclarer dans la *Déclaration de la rémunération de la haute direction à l'égard des membres de la haute direction* conformément aux exigences des Autorités canadiennes en

---

[73] Pour les périodes 1 à 7, une telle demande pouvait être faite au plus tard 30 jours après le 21 avril 2021, soit la date de l'annonce de cette nouvelle mesure.

[74] Par exemple, l'employeur qui fait le choix d'utiliser la comptabilité de caisse doit appliquer ce choix pour l'ensemble du programme. L'employeur avait jusqu'au 1er février 2021 pour effectuer ou modifier ce choix (soit la date limite applicable aux fins de la période 1 de la SSUC).

[75] Formulaire RC669, pour une demande de subvention salariale dans le cadre du PRTA ou du PREPDT.

[76] Pour accélérer les versements, les employeurs sont invités à s'inscrire au Dépôt direct. Cette inscription peut se faire en ligne ou par l'intermédiaire de la plupart des institutions financières.

[77] Pour des détails sur cette mesure, voir les questions 28-2 à 28-7 de la FAQ sur la SSUC publiée par l'ARC.

[78] ***NOUVELLE PRÉCISION!*** L'ARC a précisé que tant les dividendes réellement versés que ceux réputés versés sont visés à cette fin (ARC, Interprétation technique 2022-0922921E5, 22 février 2022).

[79] Les sociétés publiques ne sont pas admissibles au PEREC.

[80] ***NOUVELLE PRÉCISION!*** Selon l'ARC, une société cotée en bourse en est une dont les actions sont cotées ou négociées sur une bourse de valeur ou un autre marché public, incluant une société non résidente. Pour plus de précision, les sociétés de personnes et les fiducies ne sont pas assujetties et les sociétés contrôlées visées sont celles sur lesquelles la société cotée détient le contrôle de droit, directement ou indirectement (ARC, Interprétation technique 2022-0922921E5, 22 février 2022).

[81] Groupe composé de la société mère publique, de la société visée et des sociétés contrôlées par l'une de ces sociétés. Le formulaire RC224 – *La convention du montant du remboursement de la rémunération de la haute direction* doit être utilisé pour divulguer à l'ARC le montant du remboursement à effectuer par chacun des membres du groupe.

[82] Ainsi, si l'augmentation de la rémunération de la haute direction (2021 par rapport à 2019) est supérieure aux montants de SSUC reçus par la société, cet excédent viendra influencer le montant à rembourser pour les périodes 24 et suivantes.

valeurs mobilières[83]. Il s'agit généralement de la rémunération du premier dirigeant, du directeur financier et des trois autres cadres les mieux rémunérés.

La rémunération versée aux cadres supérieurs pour une année civile (2019, 2021 et 2022) sera calculée au prorata de la rémunération globale versée pour chacune des années d'imposition de la société qui chevauchent l'année civile.

### 1.10. Liste des demandeurs de la SSUC

L'ARC publie le registre des employeurs ayant reçu la SSUC. Ce registre, mis à jour quotidiennement, affiche le nom légal et le nom commercial des sociétés qui ont reçu ou qui recevront bientôt la SSUC. À des fins de confidentialité, les listes n'affichent pas les propriétaires uniques, les sociétés de personnes et les fiducies.

## 2. PROGRAMME DE RELANCE POUR LE TOURISME ET L'ACCUEIL (PRTA)

Le PRTA permet aux entreprises admissibles œuvrant dans les secteurs du tourisme et de l'accueil de bénéficier d'une subvention salariale et d'une subvention pour le loyer pour sept périodes de quatre semaines comprises entre le 24 octobre 2021 et le 7 mai 2022 (P22 à P28).

Outre les particularités décrites ci-après, le montant de subvention dont peut bénéficier une entreprise admissible est généralement établi selon les règles applicables aux fins de la SSUC.

### 2.1. Entreprises admissibles

En plus des conditions d'admissibilité générales applicables aux fins de la SSUC, une entreprise admissible doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Pour la période de 12 mois s'échelonnant de mars 2020 à février 2021[84], l'entreprise a subi une baisse mensuelle moyenne de revenus d'au moins **40 % et** pour les mois utilisés comme période de référence antérieure pour établir cette baisse de revenus[85], plus de 50 % de son revenu était tiré d'une ou de plusieurs activités admissibles;
- Pour le mois en cours, l'entreprise a subi une baisse de revenus d'au moins **40 %**.

#### *2.1.1. Activités admissibles*

Les activités admissibles comprennent notamment les suivantes[86] :

- La fourniture d'un hébergement de courte durée (hôtel, motel, gîte, chalet, etc.);
- La préparation et le service de repas et de boissons (restaurant, bar, traiteur, camion de cuisine de rue, comptoir de vente d'aliments, etc.)[87];
- Les activités d'entreprises du domaine touristiques telles que les agences de voyages, les voyagistes, certaines locations d'autobus nolisés et les trajets ou visites touristiques (croisières de plaisance, tours de montgolfière, etc.);
- Les centres de congrès et organisateurs de congrès, d'événements et de salons professionnels;
- La tenue de spectacles et d'expositions et l'exploitation de parcs d'attraction et de jardins thématiques (musée, zoo, jardin botanique, etc.);
- Les terrains de camping, camps de vacances, pourvoiries, etc.;
- Les cinémas, ciné-parcs, casinos et salles de jeux;
- La fourniture de services de loisirs tels qu'un centre de conditionnement physique, un centre de ski, une marina, un centre de sport récréatif (curling, quilles, mini-golf, etc.), mais **excluant** les clubs et les terrains de golf, les clubs de loisirs, des clubs de sports professionnels, les équipes ou les ligues ou les installations utilisées principalement par de telles organisations.

#### *2.1.2. Baisse moyenne de revenus sur 12 mois*

Aux fins du calcul de la réduction mensuelle moyenne de revenus sur la période de 12 mois s'échelonnant de mars 2020 à février 2021, les règles suivantes s'appliquent[88] :

- Aux fins de la baisse moyenne de revenus sur 12 mois, le pourcentage de baisse de revenus de chaque période est établi en utilisant les mêmes méthodes de comparaisons que celles qui ont été utilisées pour les demandes de SSUC et de SUCL;
- Le pourcentage de baisse de revenus pour une période donnée est établi sans tenir compte de la règle déterminative décrite à la section 1.4.3; il s'agit donc de la baisse de revenus réelle pour le mois donné;
- Une hausse de revenus pour une période donnée doit être considérée comme « baisse de revenus négative » aux fins du calcul, de sorte qu'une telle hausse de revenus réduira la baisse de revenus moyenne sur la période de 12 mois;
- Si l'entreprise n'exerçait pas ses activités pour quelque durée que ce soit au cours de l'une ou plusieurs des périodes de demande 1 à 13, elle doit exclure le mois de référence correspondant de la baisse moyenne des revenus sur 12 mois, sauf si l'arrêt des activités était dû à une restriction sanitaire, auquel cas le mois est inclus dans le calcul.

---

[83] Soit les exigences prévues au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (ou en vertu de toute autre obligation similaire applicable à une société cotée en bourse dans une autre juridiction à l'égard des cinq cadres les mieux rémunérés). Pour un exemple d'application, voir l'interprétation technique 2021-0913401E5. Lorsque la rémunération est en devises étrangères, le taux de change à utiliser est celui en vigueur le dernier jour de l'exercice de l'entité.

[84] Ce calcul inclut les 13 premières périodes d'admissibilité à la SSUC, en excluant la période 10 ou la période 11, ce qui équivaut à une période totale de 12 mois, s'échelonnant de mars 2020 à février 2021.

[85] Soit les mois de mars 2019 à février 2020 si l'entreprise a calculé sa baisse de revenus sur la base du même mois de l'année précédente, pour les périodes 1 à 13 de la SSUC. Si pour ces périodes l'entreprise a fait le choix d'utiliser la moyenne de janvier et février 2020 comme période de référence antérieure (voir la section 1.3.1), c'est plutôt ce revenu qui doit être pris en compte aux fins de ce critère. Pour des détails concernant cette condition, voir le site de l'ARC.

[86] Pour une liste complète des activités admissibles, voir le site de l'ARC.

[87] Excluant les établissements dont l'activité principale est la vente au détail d'aliments ou de boissons, comme un supermarché ou un dépanneur.

[88] Pour les détails à ce sujet, voir le site de l'ARC.

## 2.2. Taux de subvention

Le taux de la subvention salariale et de la subvention pour le loyer accordées aux entreprises admissibles au PRTA s'établit ainsi, selon la période de demande applicable :

| Période de demande | Taux de subvention selon le % de baisse de revenus[89] | | |
|---|---|---|---|
| | 0 % - 39 % | 40 % - 74 % | 75 % et plus |
| 24 octobre 2021 au 12 mars 2022 (P22 à P26) | 0 % | Baisse de revenus[90] | 75,0 % |
| 13 mars au 7 mai 2022 (P27 et P28) | 0 % | Baisse de revenus ÷ 2 | 37,5 % |

### *2.2.1. Pourcentage de baisse de revenus*

Le pourcentage de baisse de revenus pour un mois donné est établi selon la manière décrite à la section 1.3 et les règles déterminatives décrites à la section 1.4.3 s'appliquent à cette fin.

## 3. PROGRAMME DE RELANCE POUR LES ENTREPRISES LES PLUS DUREMENT TOUCHÉES (PREPDT)

Le PREPDT permet aux entreprises admissibles de tous les secteurs d'activité qui subissent des pertes importantes de bénéficier d'une subvention salariale et d'une subvention pour le loyer pour sept périodes de quatre semaines comprises entre le 24 octobre 2021 et le 7 mai 2022 (P22 à P28). Le taux de la subvention est établi en fonction de la période de demande et du pourcentage de baisse de revenus.

Outre les particularités décrites ci-après, le montant de subvention dont peut bénéficier une entreprise admissible est généralement établi selon les règles applicables aux fins de la SSUC.

## 3.1. Entreprises admissibles

En plus des conditions d'admissibilité générales applicables aux fins de la SSUC, une entreprise admissible ne doit **pas être admissible au PRTA** et elle doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- Avoir subi une réduction mensuelle moyenne de revenus d'au moins **50 %** pour la période de 12 mois permettant de se qualifier au PRTA (de mars 2020 à février 2021)[91];
- Avoir subi une baisse de revenus d'au moins **50 %** pour le mois en cours[92].

## 3.2. Taux de subvention

Le taux de la subvention salariale et de la subvention pour le loyer accordées aux entreprises admissibles au PREPDT s'établit ainsi, selon la période de demande applicable :

| Période de demande | Taux de subvention selon le % de baisse de revenus (BR)[93] | | |
|---|---|---|---|
| | 0 % - 49 % | 50 % - 74 % | 75 % et plus |
| 24 octobre 2021 au 12 mars 2022 (P22 à P26) | 0 % | 10 % + (BR – 50 %) x 1,6[94] | 50 % |
| 13 mars au 7 mai 2022 (P27 et P28) | 0 % | 5 % + (BR – 50 %) x 0,8 | 25 % |

## 4. SOUTIEN EN CAS DE CONFINEMENT

Sous réserve des assouplissements décrits ci-après, pour les périodes 24 à 26, une entité admissible assujettie à une mesure de confinement de la santé publique peut bénéficier d'une subvention salariale et d'une subvention pour le loyer équivalentes à celles qui lui seraient offertes si elle était admissible au PRTA, dans la mesure où :

- la restriction de santé publique s'applique pendant au moins 7 jours dans la période[95];
- l'entité est tenue de **cesser une partie ou la totalité de ses activités** à un ou plusieurs de ses emplacements[96] et il est raisonnable de conclure que les activités interrompues représentaient **au moins 25 % de ses revenus (incluant ceux de locataires avec qui elle a un lien de dépendance)** pendant la période de référence antérieure[97];
- l'entité subit une baisse de revenus d'au moins 40 % pour la période courante.

Cette aide est consentie à toutes les entités admissibles respectant ces critères, peu importe leur secteur d'activité, sans qu'elles aient à démontrer la baisse de revenus sur une période de 12 mois exigée aux fins du PRTA et du PREPDT.

***Exemple :*** *Pour la période 22 (du 24 octobre 2021 au 20 novembre 2021), une entreprise visée par un ordre de confinement doit cesser ses activités pendant 10 jours. Elle subit une baisse de revenus de 50 % pour le mois de novembre 2022, comparativement à novembre 2019. Elle pourra être admissible à une subvention salariale et à une subvention pour le loyer calculées à un taux de 50 %[98], dans la mesure où les activités interrompues en raison du confinement représentaient au moins 25 % de ses revenus en novembre 2019.*

---

89 Pour les périodes 22 à 26, la subvention salariale maximale sera de 847 $ par semaine par employé actif (maximum de 75 % sur une rémunération maximale de 1 129 $ par semaine). Pour les périodes 27 et 28, la subvention maximale sera de 423 $ par semaine par employé.

90 Par exemple, une baisse de revenus de 60 % donnera droit à un taux de subvention de 60 %.

91 Cette réduction est établie de la même manière qu'aux fins du PRTA. Voir la section 2.1.2 pour tous les détails à cet égard.

92 Calculée selon les règles applicables aux fins de la SSUC (voir la section 1.3).

93 La baisse de revenus est établie selon les règles applicables à la SSUC, incluant les règles déterminatives. Pour les périodes 22 à 26, la subvention salariale maximale sera de 565 $ par semaine par employé actif (maximum de 50 % sur une rémunération maximale de 1 129 $ par semaine). Pour les périodes 27 et 28, la subvention maximale sera de 282 $ par semaine par employé.

94 Par exemple, [10 % + (baisse des revenus de 60 % - 50 %) x 1,6] = taux de subvention de 26 %.

95 La restriction sanitaire doit durer au moins 7 jours consécutifs (ce qui est normalement le cas des restrictions sanitaires annoncées par les autorités). Il n'est pas nécessaire que ces 7 jours consécutifs se retrouvent dans la période de demande, mais pour avoir droit à une subvention pour une période donnée, le lieu d'activité de l'entreprise doit être fermé pendant au moins 7 jours durant la période (consécutifs ou non). Pour plus de détails au sujet des restrictions sanitaires admissibles, voir le site de l'ARC.

96 Il peut s'agir d'un ou de plusieurs emplacements occupés par l'entité elle-même ou par un locataire avec lequel elle a un lien de dépendance.

97 Soit le même mois de l'année civile de 2019 ou 2020, selon le mois visé, ou encore, la moyenne des revenus de janvier et février 2020, si l'entité en a fait le choix (voir la section 1.3.1).

98 L'entreprise pourrait aussi recevoir une indemnité de confinement, soit une subvention pour le loyer, additionnelle de 25 % pour les jours de fermeture, si les conditions sont remplies à cet égard (voir la *Nouvelle fiscale* Nº 956).

Si certains emplacements de l'entité sont soumis à une restriction sanitaire admissible et que d'autres ne le sont pas, elle doit démontrer qu'au moins 25 % de ses revenus admissibles totaux (ainsi que les revenus admissibles de son locataire avec qui elle a un lien de dépendance) au cours de la période de référence antérieure proviennent des propriétés admissibles qui ont été fermées ou ont fait l'objet de restrictions.

***Exemple :*** *L'entreprise ABC a 2 propriétés admissibles qui dont dû fermer pendant 10 jours en raison de restrictions sanitaires au cours de la période 22. Ses 2 autres propriétés admissibles sont restées ouvertes comme d'habitude.*

*Lorsque le propriétaire examine le total des revenus admissibles de l'entreprise, il détermine que chacune des 2 propriétés admissibles qui ont été fermées en raison de restrictions sanitaires représentait 12,5 % du total de ses revenus admissibles en novembre 2019. Les revenus de ces deux propriétés représentent donc 25 % des revenus admissibles totaux d'ABC et la condition est satisfaite.*

### 4.1. Mesures assouplies du 19 décembre 2021 au 12 mars 2022 (P24 à P26)

Pour la période du 19 décembre 2021 au 12 mars 2022 (P24 à P26), le soutien en cas de confinement est élargi aux entités tenues de **réduire leur capacité d'au moins 50 %**, à un ou plusieurs emplacements, dans la mesure où il est raisonnable de conclure que les **activités interrompues représentaient au moins 50 % des revenus de l'entité (incluant ceux de locataires avec qui elle a un lien de dépendance)** pendant la période de référence antérieure.

De plus, afin d'être admissible au soutien en cas de confinement pour l'une de ces périodes, une entité doit subir une baisse de revenus d'au moins 25 % pour la période courante (plutôt que le seuil de 40 % normalement exigé). Ainsi, pour ces périodes, le taux de subvention salariale et de subvention pour le loyer, s'établit ainsi :

| Période de demande | Taux de subvention selon le % de baisse de revenus | | |
|---|---|---|---|
| | 0 % - 24 % | 25 % - 74 % | 75 % et plus |
| 19 décembre 2021 au 12 mars 2022 (P24 à P26) | 0 % | Baisse de revenus[99] | 75,0 % |

Pour les périodes non visées par l'allégement temporaire, le taux de subvention salariale et de subvention pour le loyer s'établit ainsi :

| Période de demande | Taux de subvention selon le % de baisse de revenus | | |
|---|---|---|---|
| | 0 % - 39 % | 40 % - 74 % | 75 % et plus |
| ▪ 24 octobre 2021 au 18 décembre 2021 (P22 et P23) | 0 % | Baisse de revenus | 75,0 % |
| ▪ 13 mars au 7 mai 2022 (P27 et P28) | 0 % | Baisse de revenus ÷ 2 | 37,5 % |

## 5. PROGRAMME D'EMBAUCHE POUR LA RELANCE ÉCONOMIQUE DU CANADA (PEREC)[100]

Le PEREC permet aux employeurs admissibles ayant subi une baisse de revenus supérieure au seuil applicable à la période de réclamer une subvention pouvant atteindre 50 % de la rémunération supplémentaire versée à leurs **employés actifs,** pour douze périodes de quatre semaines comprises entre le 6 juin 2021 et le 7 mai 2022.

Un employeur qui est admissible à la fois à la SSUC (ou au PRTA/ PREPDT) et au PEREC pour une même période ne doit demander que la subvention qui lui donne le montant le plus élevé pour cette période; aucun cumul n'est possible. Si le montant des deux subventions est égal, l'employeur doit réclamer la SSUC, le PRTA ou le PREPDT[101].

Ainsi, la subvention à laquelle un employeur a droit peut varier d'une période à l'autre, sans égard à celle réclamée dans une période antérieure.

### 5.1. Employeurs admissibles

Les employeurs admissibles au PEREC sont essentiellement les mêmes que ceux qui sont admissibles à la SSUC. Toutefois, si l'employeur est une **société à but lucratif**, il doit s'agir d'une société privée sous contrôle canadien (SPCC) ou d'une société coopérative admissible à la déduction pour petite entreprise[102].

De même, si l'employeur est une société de personnes, il est admissible que si au moins 50 % de la participation est détenue, directement ou indirectement, par des employeurs admissibles au PEREC.

À l'instar de la SSUC, l'employeur (ou son fournisseur de services de paie) devait avoir un compte de retenues sur la paie auprès de l'ARC le 15 mars 2020. Toutefois, contrairement à la SSUC, un employeur n'est pas tenu de faire une demande séparée au titre du PEREC pour chacun de ses comptes de retenues sur la paie.

### 5.2. Montant de la subvention

La subvention du PEREC est égale à la rémunération supplémentaire versée par l'employeur pour la période donnée multipliée par le taux de la subvention du PEREC applicable pour la période.

Le calculateur fourni par l'ARC permet de comparer le montant du PEREC et de la SSUC (ou de la subvention salariale accordée dans le cadre du PRTA ou PREPDT) dont peut bénéficier un contribuable.

[99] Par exemple, une baisse de revenus de 60 % donnera droit à un taux de subvention de 60 %.

[100] Pour des informations additionnelles concernant le PEREC, vous êtes invités à consulter la FAQ sur le PEREC de l'ARC.

[101] Le montant de la subvention du PEREC est alors réputé nul.

[102] Toute société à but lucratif qui n'est ni une SPCC ni une coopérative admissible à la déduction accordée aux petites entreprises n'est pas admissible au PEREC. Cette exigence ne s'applique pas aux sociétés à but non lucratif.

### 5.2.1. Taux de la subvention

Le tableau suivant présente le taux de la subvention du PEREC selon le pourcentage de baisse de revenus de l'employeur et la période de demande.

| Période de demande[103] | Baisse de revenus minimale requise[104] | Taux de subvention |
|---|---|---|
| 6 juin au 3 juillet 2021 (P17) | Plus de 0 % | 50 % |
| 4 juillet au 31 juillet 2021 (P18) | Plus de 10 % | |
| 1er août au 28 août 2021 (P19) | | |
| 29 août au 25 septembre 2021 (P20) | | 40 % |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 (P21) | | 30 % |
| 24 octobre 2021 au 7 mai 2022 (P22 à P28) | | 50 % |

Un sommaire détaillé des périodes de référence et des taux applicables aux fins du calcul de la subvention offerte au titre du PEREC est présenté à l'annexe 4.

### 5.2.2. Rémunération supplémentaire

La rémunération admissible aux fins du PEREC est la même qu'aux fins de la SSUC, excluant toutefois la rémunération versée aux employés en congé payé (inactifs), qui ne donne droit à aucune subvention en vertu du PEREC[105].

La rémunération supplémentaire pour une période correspond à l'excédent de la rémunération totale de la période actuelle sur la rémunération totale de la période de base (soit la période du 14 mars au 10 avril 2021).

À cette fin, la rémunération totale pour une période donnée (actuelle ou de base) correspond au total de la rémunération versée à l'égard des employés **actifs** admissibles pour la période, **sans excéder le moins élevé des montants suivants pour chacun de ces employés**, pour chaque semaine incluse dans la période :

- 1 129 $;
- La rémunération admissible versée à l'employé pour la semaine;
- Si l'employé a un lien de dépendance avec l'entité, sa rémunération de base, établie selon les mêmes règles que pour la SSUC, pour la semaine en question.

Le PEREC vise à favoriser l'embauche. Cette subvention est calculée sur l'augmentation de la masse salariale qui serait autrement admissible à la SSUC, jusqu'à concurrence des plafonds applicables à la rémunération admissible par employé. Ainsi, l'augmentation de salaire consentie à un employé dont la rémunération atteignait déjà le plafond de rémunération admissible de 1 129 $ par semaine dans la période de base n'entre pas dans le calcul aux fins du PEREC.

La rémunération totale de la période de base aux fins du PEREC correspond à la rémunération admissible versée à des employés actifs pour la période du 14 mars au 10 avril 2021. Elle n'est aucunement liée à la rémunération de base utilisée aux fins du calcul de la SSUC[106].

## 5.3. Présentation ou modification d'une demande

La subvention du PEREC peut être réclamée en ligne, selon les mêmes modalités et à l'intérieur des mêmes délais que ceux applicables à la SSUC. Les conditions pour une demande ou une modification après la date limite applicable à la période sont aussi les mêmes qu'aux fins de la SSUC.

L'ARC précise qu'un employeur qui présente une demande selon le PEREC pour une période donnée n'a pas à présenter séparément une demande de SSUC pour cette même période[107].

# 6. REGISTRES À CONSERVER

Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la baisse de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés[108]. Ils pourraient aussi être tenus de fournir une liste exhaustive des employés et de leur numéro d'assurance sociale pour fins de vérification.

La documentation conservée doit inclure une analyse de la nature de la rémunération. Elle doit faire état des dividendes et autres rémunérations non admissibles et indiquer clairement que ces montants ont été retirés du calcul. Toute hypothèse formulée dans un calcul doit également être incluse dans la documentation et disponible pour examen sur demande.

L'ARC a commencé la vérification auprès de certains employeurs ayant reçu la SSUC. La liste des documents demandés peut inclure, en plus des registres comptables, des extraits du livre de minutes (procès-verbaux) et autres registres des actionnaires des sociétés visées. Il est recommandé de bien documenter le dossier[109].

Tout choix effectué par l'employeur admissible relativement à sa demande de subvention salariale, notamment quant à la méthode de comptabilité utilisée aux fins du critère de baisse de revenus, doit être conservé afin de pouvoir être remis à l'ARC sur demande. De même, la liste des noms des employés visés par un choix aux fins de la rémunération de base doit aussi être conservée pour chaque période.

Finalement, une copie de l'attestation signée par la personne ayant la responsabilité principale des activités financières de l'entreprise doit être conservée et pouvoir être produite sur demande.

# 7. SANCTIONS

Les employeurs seront tenus de rembourser les montants reçus au titre de la SSUC, du PEREC, du PRTA et du PREPDT s'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité.

---

[103] La période 17 de la SSUC est la première période du PEREC. Les identificateurs de la période ont été harmonisés pour faciliter la lecture.

[104] La baisse des revenus est calculée comme aux fins de la SSUC et la règle déterminative, qui prévoit que la baisse des revenus pour une période donnée est la plus élevée de la baisse des revenus calculée pour la période courante et la période précédente, s'applique également aux fins du PEREC.

[105] C'est-à-dire qui est rémunéré pendant qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur. Comme aux fins de la SSUC, un employé absent pour un congé tel que des vacances, un congé de maladie ou un congé sabbatique n'est pas considéré en congé payé à cette fin et sa rémunération n'est pas exclue aux fins du PEREC.

[106] Voir la section Rémunération de base de ce document pour tous les détails.

[107] Voir la question 5 de la FAQ sur le PEREC publiée par l'ARC.

[108] Les registres et livres de compte comprennent les grands livres, les journaux, les états financiers, les contrats, les choix effectués, les calculs ou autres documents de travail, les comptes de paie, les factures de vente et tout autre document pertinent. Dans le cas où un employeur de petite taille ne tient pas des registres mensuels détaillés, l'ARC agira de façon raisonnable.

[109] Pour en savoir plus concernant les registres à conserver, voir la FAQ sur la SSUC publiée par l'ARC.

De plus, des sanctions seront applicables aux entreprises qui voudront déjouer le système, par exemple en effectuant de fausses transactions dans le but de pouvoir bénéficier de la subvention.

Un employeur ne devrait pas prendre d'arrangement avec les employés dans le but d'augmenter les montants des subventions et des prestations, par exemple en reportant le paiement de certaines rémunérations. Un tel arrangement pourrait être considéré comme abusif et être passible de sanction.

Un employeur qui aura participé à faire des déclarations fausses ou trompeuses concernant les revenus des employés ou de l'entité qui réclame la SSUC, le PEREC, le PRTA ou le PREPDT sera passible d'une pénalité égale à 25 % de la valeur de la subvention demandée, en plus de l'obligation de rembourser la subvention elle-même.

D'autres peines, incluant des amendes et un emprisonnement pouvant aller jusqu'à 5 ans, peuvent aussi s'appliquer dans les cas de demandes frauduleuses.

Une personne (par exemple, un comptable ou un préparateur de déclarations) qui produit ou prépare une demande au titre de la SSUC, du PEREC, du PRTA ou du PREPDT pour le compte d'un employeur peut être assujettie à la pénalité aux tiers selon la Loi. Cela sera le cas si la personne sait, ou il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elle aurait dû savoir, que la demande contient de faux énoncés ou que des informations ont été omises.

## 8. AIDES GOUVERNEMENTALES IMPOSABLES

Les subventions salariales reçues par un employeur au titre de la SSUC, du PRTA, du PREPDT, de la SST de 10 % et du PEREC sont considérées comme une aide gouvernementale et doivent être incluses dans son revenu imposable. Ces subventions sont réputées reçues immédiatement avant la fin de la période à laquelle elles se rapportent. Ces montants sont donc imposables dans l'année qui inclut la période visée, plutôt qu'au moment où ils sont effectivement reçus.

Si l'employeur a omis d'inclure la subvention dans sa déclaration de revenus conformément à cette règle, il devra subséquemment produire une déclaration de revenus modifiée pour s'y conformer. L'ARC n'entend pas offrir d'allégement administratif afin de permettre une inclusion de ces montants dans une année d'imposition subséquente[110].

***Exemple – Imposition de la SSUC***

*Le 15 décembre 2020, un employeur admissible a produit une demande de SSUC pour les périodes 1 à 4 et il a reçu les sommes dans les jours suivants. Le 31 octobre 2020, il avait produit ses déclarations de revenus pour son année d'imposition terminée le 30 juin 2020. Comme il n'avait pas présenté de demande de SSUC à ce moment, aucun montant n'a été inclus dans ses revenus à ce titre pour cet exercice.*

*Les montants de la SSUC pour les périodes 1 à 3 sont réputés avoir été reçus respectivement le 11 avril 2020, le 9 mai 2020 et le 6 juin 2020. Comme ces dates sont dans l'exercice terminé le 30 juin 2020, l'employeur devra produire une déclaration de revenus modifiée pour y inclure ces revenus.*

Par ailleurs, les montants reçus au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduiront le montant des charges de rémunération admissibles aux fins des crédits d'impôts fédéraux et du Québec, calculés sur la même rémunération.

Votre conseiller Raymond Chabot Grant Thornton peut vous aider à déterminer les mesures qui s'appliquent à votre entreprise et vous assister dans les démarches nécessaires pour vous permettre d'en bénéficier. N'hésitez pas à le consulter.

De plus, visitez rcgt.com pour toute information additionnelle.

[110] ARC, Interprétation technique 2020-0865661I7, 6 novembre 2020.

## Annexe 1 – Dates limites pour présenter ou modifier une demande de subvention

Les demandes de SSUC et de SUCL ainsi que les demandes de subvention au titre du PRTA, du PREPDT, du soutien en cas de confinement et du PEREC doivent être présentées **au plus tard 180 jours après la fin de la période d'admissibilité** (ou le 1er février 2021, selon la plus tardive de ces deux dates). Les tableaux ci-après présentent la date limite applicable pour chacune des périodes d'admissibilité[1].

### *Section A – SSUC, SUCL et PEREC (périodes de demande 1 à 21)*

| Période de demande | | | Période d'admissibilité | Date limite pour présenter la demande |
|---|---|---|---|---|
| **SSUC** | **SUCL** | **PEREC** | | |
| **Période 1** | **s.o.** | **s.o.** | 15 mars au 11 avril 2020 | 1er février 2021 |
| **Période 2** | | | 12 avril au 9 mai 2020 | 1er février 2021 |
| **Période 3** | | | 10 mai au 5 juin 2020 | 1er février 2021 |
| **Période 4** | | | 6 juin au 4 juillet 2020 | 1er février 2021 |
| **Période 5** | | | 5 juillet au 1er août 2020 | 1er février 2021 |
| **Période 6** | | | 2 août au 29 août 2020 | 25 février 2021 |
| **Période 7** | | | 30 août au 26 septembre 2020 | 25 mars 2021 |
| **Période 8** | **Période 1** | | 27 septembre au 24 octobre 2020 | 22 avril 2021 |
| **Période 9** | **Période 2** | | 25 octobre au 21 novembre 2020 | 20 mai 2021 |
| **Période 10** | **Période 3** | | 22 novembre au 19 décembre 2020 | 17 juin 2021 |
| **Période 11** | **Période 4** | | 20 décembre 2020 au 16 janvier 2021 | 15 juillet 2021 |
| **Période 12** | **Période 5** | | 17 janvier au 13 février 2021 | 12 août 2021 |
| **Période 13** | **Période 6** | | 14 février au 13 mars 2021 | 9 septembre 2021 |
| **Période 14** | **Période 7** | | 14 mars au 10 avril 2021 | 7 octobre 2021 |
| **Période 15** | **Période 8** | | 11 avril au 8 mai 2021 | 4 novembre 2021 |
| **Période 16** | **Période 9** | | 9 mai au 5 juin 2021 | 2 décembre 2021 |
| **Période 17** | **Période 10** | **Période 1** | 6 juin au 3 juillet 2021 | 30 décembre 2021 |
| **Période 18** | **Période 11** | **Période 2** | 4 juillet au 31 juillet 2021 | 27 janvier 2022 |
| **Période 19** | **Période 12** | **Période 3** | 1er août au 28 août 2021 | 24 février 2022 |
| **Période 20** | **Période 13** | **Période 4** | 29 août au 25 septembre 2021 | 24 mars 2022 |
| **Période 21** | **Période 14** | **Période 5** | 26 septembre au 23 octobre 2021 | 21 avril 2022 |

[1] Une demande de redressement à la baisse peut être présentée en tout temps après la date limite. Dans certaines circonstances, l'ARC peut accepter qu'une demande de redressement à la hausse, ou une demande initiale, soit présentée au plus tard 30 jours après ce délai.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 1 – Dates limites pour présenter ou modifier une demande de subvention *(suite)*

*Section B – PRTA, PREPDT et PEREC (périodes de demande 22 à 28)*

| Période de demande | | | Période d'admissibilité | Date limite pour présenter la demande |
|---|---|---|---|---|
| PRTA[2] et PREPDT | | PEREC | | |
| Subvention salariale | Subvention pour le loyer | | | |
| **Période 22** | | **Période 6** | 24 octobre au 20 novembre 2021 | 19 mai 2022 |
| **Période 23** | | **Période 7** | 21 novembre au 18 décembre 2021 | 16 juin 2022 |
| **Période 24** | | **Période 8** | 19 décembre 2021 au 15 janvier 2022 | 14 juillet 2022 |
| **Période 25** | | **Période 9** | 16 janvier au 12 février 2022 | 11 août 2022 |
| **Période 26** | | **Période 10** | 13 février au 12 mars 2022 | 8 septembre 2022 |
| **Période 27** | | **Période 11** | 13 mars au 9 avril 2022 | 6 octobre 2022 |
| **Période 28** | | **Période 12** | 10 avril au 7 mai 2022 | 3 novembre 2022 |

[2] Incluant le soutien en cas de confinement.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit donc prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 2 – Sommaire de l'évolution des programmes de subventions offerts depuis le 15 mars 2020[1]

*Subventions offertes pour la période du 15 mars 2020 au 23 octobre 2021 (P1 à P21)*

| 15 mars 2020 au 4 juillet 2020 | 5 juillet 2020 au 26 septembre 2020 | 27 septembre 2020 au 5 juin 2021 | 6 juin 2021 au 23 octobre 2021 |
|---|---|---|---|
| **SSUC [P1 à P4]** | **SSUC [P5 à P7]** | **SSUC et SUCL [P8 à P16]** | **SSUC, SUCL et PEREC [P17 à P21]** |
| ▪ Offerte à un employeur admissible qui subit une baisse de revenus de 30 % ou plus pour le mois de référence (15 % pour mars)<br>▪ Taux fixe de 75 % | **SSUC de base**<br>▪ Offerte à tout employeur qui subit une baisse de revenus pour un mois de référence<br>▪ Taux variable en fonction du % de baisse de revenus pour le mois de référence<br>**SSUC complémentaire**<br>▪ Offerte à tout employeur admissible qui subit une baisse moyenne de revenus d'au moins 50 % sur les 3 mois précédents (même si aucune baisse pour le mois de référence)<br>▪ Taux variable en fonction du % de baisse de revenus pour la période de 3 mois précédant le mois de référence (max. de 25 %) | **SSUC**<br>▪ SSUC de base inchangée<br>▪ SSUC complémentaire : Taux établi en fonction du % de baisse de revenus du mois de référence<br>**SUCL**<br>SUCL de base<br>▪ Offerte à toute entité (propriétaire ou locataire) admissible qui subit une baisse de revenus pour un mois de référence<br>▪ Taux variable en fonction du % de baisse de revenus du mois de référence<br>Indemnité de confinement<br>▪ Offerte à toute entité admissible à la SUCL tenue de fermer une activité représentant au moins 25 % de ses revenus à cet emplacement<br>▪ Taux fixe de 25 % | **SSUC et SUCL**<br>▪ Baisse de revenus minimale de 10 % requise depuis le 4 juillet pour être admissible<br>**PEREC**<br>▪ Offerte à un employeur admissible[2] qui subit une baisse de revenus pour un mois de référence (baisse de revenus minimale de 10 % à compter du 4 juillet)<br>▪ Calculée sur la rémunération totale supplémentaire versée aux employés actifs pour la période donnée, comparée à celle versée pour la période du 14 mars au 10 avril 2021[3]<br>▪ Taux variable selon la baisse de revenus pour le mois de référence |

*Subventions offertes pour la période du 24 octobre 2021 au 7 mai 2022 (P22 à P28)[4]*

| | PRTA | PREPDT | SOUTIEN DE CONFINEMENT | |
|---|---|---|---|---|
| **Entreprise admissible** | | | | |
| Secteur d'activité admissible | Tourisme, loisirs et accueil | Tous les secteurs | Tout secteur si **cessation** d'activités touchant une activité qui représentait au moins 25 % des revenus de la période de référence antérieure | ***Bonification temporaire (P24 à P26)!***<br>Tout secteur d'activité si **réduction** de la capacité touchant une activité qui représentait au moins 50 % des revenus de la période de référence antérieure |
| **Baisse de revenus** | | | | |
| **Baisse mensuelle moyenne** sur 12 mois (mars 2020 à février 2021) | 40 % | 50 % | s.o. | |
| Baisse pour le **mois courant** | 40 % | 50 % | ***Bonification temporaire!***<br>**P24 à P26** (19 décembre 2021 au 12 mars 2022) : **25 %** | |
| | | | Autres périodes (avant le 19 décembre 2021 et après le 12 mars 2022) : 40 % | |
| **Taux maximal de subvention salariale et de subvention pour le loyer[5]** | | | | |
| 24 octobre 2021 au 12 mars 2022 | 75,0 % | 50 % | 75,0 % | |
| 13 mars au 7 mai 2022 | 37,5 % | 25 % | 37,5 % | |

[1] Pour un sommaire des taux pour ces différents programmes, voir les annexes 3 et 4.

[2] Les employeurs admissibles au PEREC sont essentiellement les mêmes que ceux qui sont admissibles à la SSUC, sous réserve que s'il s'agit d'une société **à but lucratif**, il doit s'agir d'une société privée sous contrôle canadien (SPCC) ou d'une société coopérative admissible à la déduction pour petite entreprise.

[3] La rémunération est limitée à 1 129 $ par semaine par employé. Toute augmentation en sus de ce plafond n'est pas considérée aux fins de ce calcul.

[4] Le PEREC est aussi offert du 24 octobre 2021 au 7 mai 2022.

[5] Le taux maximal est offert lorsque la baisse de revenus est de 75 % ou plus pour la période donnée (réduction graduelle du taux lorsque la baisse de revenus est inférieure).

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 2 – Sommaire de l'évolution des programmes de subventions offerts depuis le 15 mars 2020 *(suite)*

| Tableau sommaire – Subventions aux entités visées par une restriction sanitaire pour les périodes 22 à 28[6] | | | |
|---|---|---|---|
| | **Subventions pour les entreprises tenues de cesser leurs activités** | **Subventions pour les entités tenues de restreindre leurs activités** | **Indemnité de confinement (supplément à la subvention pour le loyer)** |
| **Périodes visées** | | | |
| | Périodes 22 à 28 | Périodes 24 à 26 | Période 22 à 28[7] |
| **Critères d'admissibilité** | | | |
| *Baisse de revenus du mois courant* | ▪ 40 % pour P22, P23, P27 et P28<br>▪ 25 % pour P24 à P26 | ▪ 25 % | ▪ L'entité doit être admissible au PRTA, au PREPDT ou au soutien de confinement dans la période donnée |
| *Restriction sanitaire admissible* | ▪ L'entité (ou son locataire avec lien de dépendance) est tenue de cesser une partie ou toutes ses activités à au moins un emplacement, pendant au moins 7 jours (consécutifs ou non) dans la période d'admissibilité | ▪ Les activités de l'entité (ou de son locataire avec lien de dépendance) sont réduites d'au moins 50 % à au moins un emplacement, pendant au moins 7 jours (consécutifs ou non) dans la période d'admissibilité | ▪ L'entité (ou son locataire avec lien de dépendance) est tenue de cesser une partie ou toutes ses activités à un emplacement, pendant au moins une journée dans la période d'admissibilité[8] |
| *Activités visées par la restriction* | ▪ Les activités interrompues représentaient au moins 25 % du total des revenus admissibles de l'entité **et** de ses locataires avec lien de dépendance pendant la période de référence antérieure | ▪ Les activités réduites représentaient au moins 50 % des revenus admissibles de l'entité **et** de ses locataires avec lien de dépendance pendant la période de référence antérieure | ▪ Les activités interrompues représentaient au moins 25 % des revenus admissibles de l'entité **ou** de son locataire avec lien de dépendance pendant la période de référence antérieure à l'emplacement donné |
| **Subvention offerte** | | | |
| *Subvention* | ▪ PRTA (subvention salariale et subvention pour le loyer)<br>▪ Soutien de confinement | | ▪ Indemnité de confinement (subvention pour le loyer) complémentaire |
| *Taux de subvention* | ▪ Taux pouvant atteindre 75 %, selon la baisse de revenus pour la période[9] | | ▪ Taux fixe de 25 % |
| *Dépenses admissibles* | ▪ Dépenses admissibles à la subvention salariale et à la subvention pour le loyer **pour toute la période de demande** (même si les activités n'ont pas été interrompues ou réduites pendant toute la durée de la période) | | ▪ Dépenses de loyer admissibles attribuables à chaque jour où l'entreprise est tenue de cesser ses activités en raison de la restriction sanitaire |

[6] Afin de donner droit à ces mesures, la restriction sanitaire doit durer au moins 7 jours consécutifs. À notre connaissance, ce critère est normalement respecté par les ordonnances gouvernementales. En plus de ce critère, au moins un emplacement de l'entité doit être visé par l'ordonnance sanitaire pendant un certain nombre de jours dans la période donnée, tel que décrit dans ce tableau.

[7] Ce supplément s'applique à toute période d'admissibilité à la subvention pour le loyer, depuis le début de la SUCL.

[8] Une restriction sanitaire partielle limitant la capacité d'accueil ou les heures d'opération n'est pas acceptée aux fins de ce critère.

[9] Le taux maximal est offert lorsque la baisse de revenus est de 75 % ou plus pour la période donnée (réduction graduelle du taux lorsque la baisse de revenus est inférieure).

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit donc prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 3 – SSUC – Sommaire des périodes de référence et des taux

Ce tableau résume les périodes de référence pour établir la baisse de revenus pour chaque période de demande, ainsi que le taux de SSUC applicable[1]. La baisse de revenus doit tenir compte de la règle déterminative décrite à la section 1.4.3.

| SSUC de base[2] | | | |
|---|---|---|---|
| **Période de demande** | **Période de référence[3]** | **Taux selon le % de baisse de revenus [4]** | **Règle déterminative** |
| 15 mars au 11 avril 2020 (P1) | Mars 2020 comparé à mars 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 15 % et + donne droit à la SSUC de 75 % | Aucune |
| 12 avril au 9 mai 2020 (P2) | Avril 2020 comparé à avril 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 30 % et + donne droit à la SSUC de 75 % | Le critère de baisse de revenus est présumé satisfait s'il est rempli pour la période précédente |
| 10 mai au 6 juin 2020 (P3) | Mai 2020 comparé à mai 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 7 juin au 4 juillet 2020 (P4) | Juin 2020 comparé à juin 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 5 juillet au 1er août 2020 (P5) | Juillet 2020 comparé à juillet 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 60 %<br>▪ Taux de [1,2 × % de baisse de revenus] si < 50 % | Le taux de baisse de revenus pour une période donnée est réputé égal à celui de la période précédente si ce dernier était plus élevé que le taux calculé pour la période donnée |
| 2 août au 29 août 2020 (P6) | Août 2020 comparé à août 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 30 août au 26 septembre 2020 (P7) | Septembre 2020 comparé à septembre 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 50 %<br>▪ Taux de [1,0 × % de baisse de revenus] si < 50 % | |
| 27 septembre au 24 octobre 2020 (P8) | Octobre 2020 comparé à octobre 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 40 %<br>▪ Taux de [0,8 × % de baisse de revenus] si < 50 % | |
| 25 octobre au 21 novembre 2020 (P9) | Novembre 2020 comparé à novembre 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 22 novembre au 19 décembre 2020 (P10) | Décembre 2020 comparé à décembre 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 20 décembre 2020 au 16 janvier 2021 (P11) | Décembre 2020 comparé à décembre 2019 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 17 janvier au 13 février 2021 (P12) | Janvier 2021 comparé à janvier 2020 **ou** à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 14 février au 13 mars 2021 (P13) | Février 2021 comparé à février 2020 ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 14 mars au 10 avril 2021 (P14) | Mars 2021 comparé à mars **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 11 avril au 8 mai 2021 (P15) | Avril 2021 comparé à avril **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 9 mai au 5 juin 2021 (P16) | Mai 2021 comparé à mai **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 6 juin au 3 juillet 2021 (P17) | Juin 2021 comparé à juin **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 4 juillet au 31 juillet 2021 (P18) | Juillet 2021 comparé à juillet **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 35 %<br>▪ Taux de [0,875 × (% de baisse de revenus - 10 %)] si >10 %, mais < que 50 % (nul à 10 % et moins) | |
| 1er août au 28 août 2021 (P19) | Août 2021 comparé à août **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 25 %<br>▪ Taux de [0,625 × (% de baisse de revenus - 10 %)] si >10 %, mais < que 50 % (nul à 10 % et moins) | |
| 29 août au 25 septembre 2021 (P20) | Septembre 2021 comparé à septembre **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 (P21) | Octobre 2021 comparé à octobre **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | ▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 10 %<br>▪ Taux de [0,25 × (% de baisse de revenus - 10 %)] si >10 %, mais < que 50 % (nul à 10 % et moins) | |

[1] L'employeur qui subit une baisse de revenus d'au moins 30 % pour les **périodes 5 et 6** (en tentant compte du plus élevé entre le pourcentage établi pour la période courante et celui de la période précédente) peut bénéficier de la SSUC de 75 % calculée selon la méthode applicable aux périodes 1 à 4, si cette méthode s'avère plus avantageuse.

[2] La période de référence sert à établir l'admissibilité de l'employeur et, depuis la période 5, à établir le taux de sa SSUC de base. À compter de la période 8, les périodes de référence applicables à la SSUC de base servent également à déterminer l'admissibilité à la SUCL.

[3] L'employeur doit utiliser la même approche pour établir sa baisse de revenus pour les périodes 1 à 4. Il peut ensuite choisir l'approche qu'il désire utiliser pour les périodes 5 et suivantes; l'approche choisie à cet égard doit être conservée jusqu'à la fin du programme sous réserve de l'exception prévue pour les périodes 14 à 17. Pour ces périodes, l'employeur qui n'exploitait pas d'entreprise ou n'exerçait pas ses activités normales au 1er mars 2019 peut choisir d'utiliser l'approche alternative même s'il utilise normalement l'approche générale.

[4] La rémunération maximale admissible à la SSUC est de 1 129 $ par semaine par employé admissible pour tout le programme (pour les périodes 1 à 4, 75 % de 1 129 $ équivaut au plafond de 847 $ applicable).

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 3 – SSUC – Sommaire des périodes de référence et des taux *(suite)*

| SSUC complémentaire | | | |
|---|---|---|---|
| **Période de demande** | **Périodes de référence[5]** | | **Taux en fonction de la baisse de revenus (BR)** |
| 5 juillet au 1er août 2020 (P5) | Moyenne d'avril à juin 2020 comparée celle d'avril à juin 2019 **ou** à celle de janvier et février 2020 | | ▪ Taux maximal 25 % (BR ≥ 70 %)<br>▪ Nul si BR < 50 % |
| 2 août au 29 août 2020 (P6) | Moyenne de mai à juillet 2020 comparée à celle de mai à juillet 2019 **ou** à celle de janvier et février 2020 | | |
| 30 août au 26 septembre 2020 (P7) | Moyenne de juin à août 2020 comparée à celle de juin à août 2019 **ou** à celle de janvier et février 2020 | | |
| 27 septembre au 24 octobre 2020 (P8) | Moyenne de juillet à septembre 2020 comparée à celle de juillet à septembre 2019 **ou** à celle de janvier et février 2020 | Octobre 2020 comparé à octobre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020** | |
| 25 octobre au 21 novembre 2020 (P9) | Moyenne d'août à octobre 2020 comparée à celle d'août à octobre 2019 **ou** à celle de janvier et février 2020 | Novembre 2020 comparé à novembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020** | |
| 22 novembre au 19 décembre 2020 (P10) | Moyenne de septembre à novembre 2020 comparée à celle de septembre à novembre 2019 **ou** à celle de janvier et février 2020 | Décembre 2020 comparé à décembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020** | |
| 20 décembre 2020 au 16 janvier 2021 (P11) | Décembre 2020 comparé à décembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020** | | ▪ Taux maximal 35 % (BR ≥ 70 %)<br>▪ Nul si BR < 50 % |
| 17 janvier au 13 février 2021 (P12) | Janvier 2021 comparé à janvier 2020 ou à la moyenne de janvier et février 2020** | | |
| 14 février au 13 mars 2021 (P13) | Février 2021 comparé à février 2020 ou à la moyenne de janvier et février 2020** | | |
| 14 mars au 10 avril 2021 (P14) | Mars 2021 comparé à mars **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020** | | |
| 11 avril au 8 mai 2021 (P15) | Avril 2021 comparé à avril **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020** | | |
| 9 mai au 5 juin 2021 (P16) | Mai 2021 comparé à mai **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020** | | |
| 6 juin au 3 juillet 2021 (P17) | Juin 2021 comparé à juin **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 4 juillet au 31 juillet 2021 (P18) | Juillet 2021 comparé à juillet **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | ▪ Taux maximal 25 % (BR ≥ 70 %)<br>▪ Nul si BR < 50 % |
| 1er août au 28 août 2021 (P19) | Août 2021 comparé à août **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | ▪ Taux maximal 15 % (BR ≥ 70 %)<br>▪ Nul si BR < 50 % |
| 29 août au 25 septembre 2021 (P20) | Septembre 2021 comparé à septembre **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 (P21) | Octobre 2021 comparé à octobre **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | ▪ Taux maximal 10 % (BR ≥ 70 %)<br>▪ Nul si BR < 50 % |

### *Calcul en fonction d'une moyenne sur trois mois (P5 à P7)*

Pour les **périodes 5 à 7** inclusivement, la baisse de revenus aux fins de la SSUC complémentaire est déterminée en comparant les revenus moyens gagnés pour les trois mois civils précédant le mois de référence en 2020, soit aux revenus gagnés pour la même période en 2019, soit aux revenus mensuels moyens des mois de janvier et février 2020, si l'employeur a choisi cette option comme période de référence antérieure. Depuis la **période 8**, la baisse de revenus aux fins de la SSUC complémentaire est établie en fonction du mois de référence applicable à la période donnée. Pour P8 à P10, l'employeur peut toutefois utiliser sa baisse de revenus du trimestre précédent pour déterminer son taux de SSUC complémentaire conformément à l'ancienne règle, si ce taux s'avère plus avantageux.

***Exemple – Baisse de revenus fondée sur le trimestre précédent***

*Un employeur a eu des revenus de 210 000 $ entre le 1er avril et le 30 juin 2020 (revenus mensuels moyens de 70 000 $). S'il avait des revenus de 600 000 $ pour la même période en 2019, sa baisse de revenus s'élèverait à 65 %. Cet employeur aurait droit à une SSUC complémentaire de 18,75 % [soit 1,25 × (65 % - 50 %)]. Si l'employeur avait des revenus de 350 000 $ entre le 1er janvier et le 29 février 2020 (revenus mensuels moyens de 175 000 $) et qu'il utilise cette option de comparaison, sa baisse de revenus serait de 60 %. Il aurait alors droit à une SSUC complémentaire de 12,5 % [soit 1,25 × (60 % - 50 %)].*

[5] Si l'employeur utilise la moyenne des mois de janvier et février 2020 comme période de référence antérieure, il doit utiliser cette période aux fins de la SSUC complémentaire. Dans le cas contraire, c'est-à-dire si l'employeur suit la méthode générale d'une année à l'autre, la baisse de revenus aux fins de la SSUC complémentaire doit être établie en fonction de la même période en 2019, sous réserve des particularités applicables à la période 11 et aux périodes 14 à 16.

## Annexe 4 – PEREC, PRTA, PREPDT et soutien en cas de confinement – Périodes de référence et taux

Ces tableaux résument les périodes de référence utilisées pour déterminer la baisse de revenus à l'égard de chaque période de demande, ains que le taux de subvention applicable pour chacun des programmes en fonction de la baisse de revenus.

| PEREC | | | |
|---|---|---|---|
| **Période de demande** | **Période de référence[1]** | **Taux selon le % de baisse de revenus (BR)[2]** | **Règle déterminative** |
| 6 juin au 3 juillet 2021 (P17) | Juin 2021 comparé à juin **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | 50 % si BR > 0 % | Le taux de baisse de revenus pour une période donnée est réputé égal à celui de la période précédente si ce dernier était plus élevé que le taux calculé pour la période donnée |
| 4 juillet au 31 juillet 2021 (P18) | Juillet 2021 comparé à juillet **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | 50 % si BR > 10 % | |
| 1er août au 28 août 2021 (P19) | Août 2021 comparé à août **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 29 août au 25 septembre 2021 (P20) | Septembre 2021 comparé à septembre **2019** ou à la moyenne de janvier-février 2020 | 40 % si BR > 10 % | |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 (P21) | Octobre 2021 comparé à octobre **2019** ou à la moyenne de janvier-février 2020 | 30 % si BR > 10 % | |
| 24 octobre au 20 novembre 2021 (P22) | Novembre 2021 comparé à novembre **2019** ou à la moyenne de janvier- février 2020 | 50 % si BR > 10 % | |
| 21 novembre au 18 décembre 2021 (P23) | Décembre 2021 comparé à décembre **2019** ou à la moyenne de janvier-février 2020 | | |
| 19 décembre 2021 au 15 janvier 2022 (P24) | Janvier 2022 comparé à janvier **2020** ou à la moyenne de janvier-février 2020 | | |
| 16 janvier au 12 février 2022 (P25) | Février 2022 comparé à février **2020** ou à la moyenne de janvier-février 2020 | | |
| 13 février au 12 mars 2022 (P26) | Mars 2022 comparé à mars **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 13 mars au 9 avril 2022 (P27) | Avril 2022 comparé à avril **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 10 avril au 7 mai 2022 (P28) | Mai 2022 comparé à mai **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |

| PRTA, PREPDT et soutien en cas de confinement | | | |
|---|---|---|---|
| **Période de demande** | **Période de référence[1]** | **Taux selon le % de baisse de revenus (BR)[2]** | **Règle déterminative** |
| 24 octobre au 20 novembre 2021 (P22) | Novembre 2021 comparé à novembre **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | PRTA et soutien de confinement<br>▪ Taux = BR (max. 75 %)<br>▪ Nul si BR < 40 %<br><br>PREPDT<br>▪ Taux de 50 % si BR de 75 % et +<br>▪ Taux de [1,6 x (BR – 50 %) + 10 %] si BR > 49 %, mais < 75 %<br>▪ Nul si BR < 50 % | Le taux de baisse de revenus pour une période donnée est réputé égal à celui de la période précédente si ce dernier était plus élevé que le taux calculé pour la période donnée |
| 21 novembre au 18 décembre 2021 (P23) | Décembre 2021 comparé à décembre **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 19 décembre 2021 au 15 janvier 2022 (P24) | Janvier 2022 comparé à janvier **2020** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 16 janvier au 12 février 2022 (P25) | Février 2022 comparé à février **2020** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 13 février au 12 mars 2022 (P26) | Mars 2022 comparé à mars **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |
| 13 mars au 9 avril 2022 (P27) | Avril 2022 comparé à avril **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | PRTA et soutien de confinement<br>▪ Taux = ½ x BR (max. 37,5 %)<br>▪ Nul si BR < 40 %<br><br>PREPDT<br>▪ Taux de 25 % si BR de 75 % et +<br>▪ Taux de [0,8 x (BR – 50 %) + 5 %] si BR > 49 %, mais < 75 %<br>▪ Nul si BR < 50 % | |
| 10 avril au 7 mai 2022 (P28) | Mai 2022 comparé à mai **2019** ou à la moyenne de janvier et février 2020 | | |

[1] L'employeur doit utiliser la même approche pour établir sa baisse de revenus pour les périodes 5 et suivantes; l'approche choisie à cet égard doit être conservée jusqu'à la fin du programme sous réserve de l'exception prévue pour les périodes 26 à 28. Pour ces périodes, l'employeur qui n'exploitait pas d'entreprise ou n'exerçait pas ses activités normales au 1er mars 2019 peut choisir d'utiliser l'approche alternative même s'il utilise normalement l'approche générale.

[2] La rémunération maximale admissible est de 1 129 $ par semaine par employé admissible.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 5 – SSUC pour les périodes 1 à 4

Les règles d'admissibilité et de calcul de la SSUC pour les périodes 1 à 4, soit du 15 mars au 4 juillet 2020, ainsi que les particularités applicables à ces périodes, sont décrites ci-dessous.

### *Admissibilité*

Pour être admissible à la SSUC pour les périodes 1 à 4, soit du 15 mars au 4 juillet 2020, l'employeur doit avoir subi une baisse de ses revenus admissibles d'au moins :

- 15 % pour le mois de mars 2020; et
- 30 % pour les mois d'avril, de mai et de juin 2020.

En vertu de la règle déterminative, un employeur qui peut démontrer qu'il respecte le critère de baisse de revenus pour l'un des mois de mars, avril ou mai est réputé respecter ce critère pour la période qui suit immédiatement.

***Exemple – Règle déterminative pour les périodes 1 à 4***

*Un employeur dont les revenus de mars 2020 sont en baisse de plus de 15 % par rapport à mars 2019 a le droit de demander la SSUC sur la rémunération versée pour la période du 15 mars au 11 avril 2020 (P1) et pour la période du 12 avril au 9 mai 2020 (P2). Afin de réclamer la subvention pour la période 3, soit celle du 10 mai au 6 juin 2020, il doit démontrer qu'il remplit le critère de baisse de revenus pour le mois d'avril ou pour le mois de mai 2020.*

### *Calcul de la SSUC pour les périodes 1 à 4*

La subvention maximale par employé pour les périodes 1 à 4 correspond à la **plus élevée** des sommes suivantes :

- 75 % du montant de la rémunération versée par l'employeur (sans excéder 847 $ par semaine);
- Le montant de la rémunération versée **ou** 75 % de la rémunération de base de l'employé, selon **le moins élevé de ces montants** (sans excéder 847 $).

Ainsi, la subvention peut atteindre 100 % des premiers 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise **ou** 75 % de la rémunération versée à un nouvel employé, sans excéder le plafond de 847 $. Des exemples de calcul de la SSUC pour les périodes 1 à 4 sont présentés ci-dessous.

Pour ces périodes, le montant de la subvention à l'égard d'un employé avec lien de dépendance correspond au moins élevé de la rémunération qui lui est réellement versée pour la période ou 75 % de sa rémunération de base (sans excéder 847 $ par semaine). Ainsi, l'augmentation de rémunération versée à un tel employé ne donne pas droit à la subvention pour cette période.

***Exemple – Employé avec lien de dépendance (P1 à P4)***

*Un employé avec lien de dépendance gagnait 500 $ par semaine avant la crise. La SSUC à son égard pour les périodes 1 à 4 s'élèvera à 375 $ (soit 75 % de 500 $), même s'il reçoit une rémunération de 1 000 $ depuis le 15 mars 2020[1].*

### *Rémunération admissible*

Pour ces périodes, le calcul de la subvention tient compte de la rémunération de base d'un employé sans lien de dépendance[2]. De plus, la SSUC s'applique à la rémunération versée à tout employé admissible, qu'il soit actif ou en congé avec solde, c'est-à-dire rémunéré pour une période pendant laquelle il n'accomplit aucun travail pour l'employeur, par exemple pendant une mise à pied temporaire.

Pour les périodes 1 à 4, un employeur ne peut pas demander la SSUC à l'égard d'un employé pour une période donnée si cet employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs pendant cette période. Cette règle peut avoir une incidence sur l'admissibilité à la subvention à l'égard des employés embauchés durant l'une de ces périodes, comme illustrée dans l'exemple ci-dessous[3].

***Exemple – Employé non rémunéré pour 14 jours consécutifs***

*Un nouvel employé a commencé ses fonctions le 29 mars 2020. Puisque l'employé a été sans rémunération de l'employeur du 15 au 28 mars 2020, soit 14 jours consécutifs, la rémunération versée à son égard pour la période du 29 mars au 11 avril 2020 ne sera pas admissible à la SSUC. La subvention pourrait toutefois être réclamée à son égard pour la période de demande suivante débutant le 12 avril 2020 si toutes les autres conditions sont satisfaites.*

---

[1] Dans une telle situation, pour un employé sans lien de dépendance, l'employeur aurait droit à une subvention de 750 $, soit 75 % du montant réel versé.

[2] Pour ces périodes, la rémunération de base peut permettre de maximiser la SSUC pour un employé sans lien de dépendance, dans la mesure où la rémunération versée durant une période d'admissibilité est inférieure à sa rémunération de base. La rémunération de base sert aussi au calcul de la SSUC pour les employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur pour ces périodes, comme c'est aussi le cas pour les périodes subséquentes.

[3] Depuis le 5 juillet 2020 (P5), les employés sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ne sont plus exclus de la SSUC. Ainsi, la rémunération versée à un employé embauché le 19 juillet est admissible à la SSUC pour la période 5, même si cet employé aura été sans rémunération de la part de l'employeur pendant 14 jours consécutifs durant la période. Cette révision du critère d'admissibilité fait en sorte que la rémunération versée par un employeur aux travailleuses et travailleurs de la construction du Québec demeure admissible à la SSUC pour la période 5, malgré le fait que leur paie de vacances leur soit versée par la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour la période du 19 juillet au 1er août (donc, techniquement, ces employés pourraient être considérés sans rémunération de la part de leur employeur pendant 14 jours consécutifs pendant cette période d'admissibilité).

## Annexe 5 – SSUC pour les périodes 1 à 4 *(suite)*

### *Exemples de calcul de la SSUC pour les périodes 1 à 4*

***Exemple 1***

*Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 $ par année, soit 1 000 $ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, pour la semaine du 15 mars 2020, un montant de 750 $. L'employeur aura droit à une subvention de 750 $ à son égard, calculée comme suit :*

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Le **plus élevé** de A ou B | | |
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 $)<br>(75 % de 750 $) | | 563 $ |
| B | Le moins élevé de : | | |
| | ▪ la rémunération versée (max. 847 $) | 750 $ | |
| | ▪ 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 $) | 750 $ | 750 $ |

***Exemple 2***

*Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 $ par année, soit 1 000 $ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, pour la semaine du 15 mars 2020, un montant de 500 $. L'employeur aura droit à une subvention de 500 $ à son égard, calculée comme suit :*

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Le **plus élevé** de A ou B | | |
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 $)<br>(75 % de 500 $) | | 375 $ |
| B | Le moins élevé de : | | |
| | ▪ la rémunération versée (max. 847 $) | 500 $ | |
| | ▪ 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 $) | 750 $ | 500 $ |

***Exemple 3***

*Un employé gagne normalement un salaire de 98 800 $ par année, soit 1 900 $ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, pour la semaine du 15 mars 2020, un montant de 1 520 $, soit 80 % de son salaire. L'employeur aura droit à une subvention de 847 $ à son égard, calculée comme suit :*

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Le **plus élevé** de A ou B | | |
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 $)<br>(75 % de 1 520 $) | | 847 $ |
| B | Le moins élevé de : | | |
| | ▪ la rémunération versée (max. 847 $) | 847 $ | |
| | ▪ 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 900 $) | 1 425 $ | 847 $ |

***Exemple 4***

*Avant la crise, un employé gagnait normalement un salaire de 41 600 $ par année, soit 800 $ par semaine. Afin d'encourager cet employé pour sa contribution à un service essentiel, son employeur lui verse 900 $ pour la semaine du 15 mars 2020. L'employeur aura droit à une subvention de 675 $ à son égard, calculée comme suit :*

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Le **plus élevé** de A ou B | | |
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 $)<br>(75 % de 900 $) | | 675 $ |
| B | Le moins élevé de : | | |
| | ▪ la rémunération versée (max. 847 $) | 847 $ | |
| | ▪ 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 800 $) | 600 $ | 600 $ |

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 6 – Exemple de calcul du critère de réduction des revenus pour un employeur qui tire 90 % et plus de ses revenus de personnes avec qui il a un lien de dépendance[1]

### *Faits et hypothèses*

Pour le mois de mars 2020, Gestion tire 95 % de ses revenus de Sociétés A, B et C, avec qui elle a un lien de dépendance. Ses revenus sont répartis comme suit :

| | |
|---|---|
| Revenus tirés de Société A | 200 000 $ |
| Revenus tirés de Société B | 120 000 $ |
| Revenus tirés de Société C | 60 000 $ |
| Revenus tirés de tiers | 20 000 $ |

Ainsi, les revenus de Gestion pour le mois de mars 2020 totalisent 400 000 $ et de ce montant, 380 000 $ provient de sociétés avec lesquelles Gestion a un lien de dépendance.

La société choisit d'utiliser comme comparatif les revenus du même mois en 2019. Pour déterminer son pourcentage de baisse de revenus pour mars 2020 aux fins de la SSUC, Gestion peut choisir de tenir compte du pourcentage de réduction des revenus de chacune des sociétés avec qui elle a un lien de dépendance pour cette période[2].

| | **Société A** | **Société B** | **Société C** |
|---|---|---|---|
| Revenus de mars 2020 | 150 000 $ | 200 000 $ | 300 000 $ |
| Revenus de mars 2019 | 300 000 $ | 300 000 $ | 350 000 $ |
| % de réduction des revenus en mars 2020 | 50,00 % | 33,33 % | 14,29 % |

### *Calcul de la baisse de revenus pour Gestion pour la période de référence (mars 2020)*

Si Gestion fait le choix à cet égard, sa baisse de revenus pour la période de mars 2020 sera calculée comme suit, en fonction de la moyenne pondérée de baisse de revenus de chacune des sociétés avec lien de dépendance de qui Gestion a tiré ses revenus.

| | | **Société A** | **Société B** | **Société C** | **Total** |
|---|---|---|---|---|---|
| X | % de réduction des revenus de chaque société pour la période de mars 2020 | 50,00 % | 33,33 % | 14,29 % | |
| Y | Revenus de Gestion provenant de la société pour le mois de mars 2020 | 200 000 $ | 120 000 $ | 60 000 $ | |
| Z | Revenus de Gestion provenant de toutes les sociétés liées pour le mois de mars 2020 | 380 000 $ | 380 000 $ | 380 000 $ | |
| Moyenne pondérée de la baisse de revenus à considérer pour Gestion [ X*(Y/Z) ] | | 26,32 % | 10,53 % | 2,25 % | **39,10 %** |

### *Conclusion*

La baisse de revenus de Gestion s'élève à 39,10 % pour mars 2020. Gestion est admissible à la SSUC à l'égard des salaires qu'elle a versés pour la période du 15 mars 2020 au 11 avril 2020 (P1) de même que pour la période du 12 avril 2020 au 9 mai 2020 (P2).

[1] Des exemples sont également fournis par l'ARC dans la FAQ sur la SSUC.

[2] Pour établir la baisse de revenus des entités avec lien de dépendance, il faut tenir compte de leurs revenus tant au Canada qu'à l'étranger.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

## Annexe 7 – Subvention salariale temporaire (SST) de 10 %

La SST s'applique pour une période de trois mois, soit du 18 mars au 19 juin 2020. Elle correspond à 10 % de la rémunération versée pendant cette période, jusqu'à concurrence du moins élevé des montants suivants :

- 1 375 $ × le nombre total d'employés admissibles au cours de la période de trois mois[1];
- 25 000 $[2].

***Exemple – Plafond de la SST***

*Un employeur a 8 employés admissibles pour toute la période de trois mois. Cet employeur pourra réclamer un maximum de 11 000 $ au titre de la SST de 10 % (soit 1 375 $ × 8). Si cet employeur verse une rémunération de 2 375 $ aux deux semaines à ses employés, il leur paiera 114 000 $ de rémunération dans la période d'admissibilité de trois mois. Cet employeur aura droit à une subvention de 11 000 $, soit le montant le moins élevé entre 10 % de la rémunération versée (11 400 $) et le maximum autorisé de 11 000 $.*

### *Employeur admissible à la subvention de 10 %*

**Société privée sous contrôle canadien**

Pour être admissible à la subvention, une SPCC doit avoir un plafond des affaires aux fins de la déduction pour petite entreprise (DPE) supérieur à zéro pour l'année précédente. Ainsi, la société doit avoir un capital imposable inférieur à 15 M$ ou, si elle fait partie d'un groupe de sociétés associées, le capital imposable de l'ensemble des sociétés du groupe doit être inférieur 15 M$.

Chacune des sociétés du groupe aura alors droit à une subvention pouvant atteindre 25 000 $, dans la mesure où elle s'est vue attribuer un montant au titre du plafond des affaires aux fins de la DPE, pour cette année précédente.

***CRITÈRE ÉTABLI EN FONCTION DU PLAFOND DES AFFAIRES***

Seules les sociétés qui avaient un plafond des affaires supérieur à zéro aux fins de la DPE pour l'exercice précédent sont admissibles à cette subvention[3]. Ainsi, pour qualifier toutes les sociétés d'un groupe admissible à la DPE, il faudra attribuer à chacune une partie du plafond des affaires pour la dernière année d'imposition terminée avant le 18 mars 2020, même si elles n'en ont pas besoin (par exemple, une société à perte). Cette attribution est particulièrement importante pour les sociétés qui ne se qualifient pas à la SSUC.

À cette fin, le plafond des affaires ne doit pas tenir compte de la réduction au titre des revenus de placement passif. Ainsi, une société serait admissible à la subvention dans la mesure où elle aurait un plafond des affaires pour sa dernière année d'imposition, si ce dernier plafond des affaires n'était pas réduit du revenu passif.

### *Autres employeurs admissibles*

L'employeur peut aussi être :

- un particulier (autre qu'une fiducie);
- un OBNL[4] ou un OBE;
- une société de personnes dont tous les associés seraient des employeurs admissibles (soit les SPCC décrites précédemment, des particuliers autres que des fiducies, des OBE et/ou des OBNL).

Par ailleurs, l'employeur doit avoir un numéro d'entreprise et un compte de programme de retenues sur la paie (RP) auprès de l'ARC en date du 18 mars 2020.

### *Rémunération admissible*

La rémunération admissible comprend le salaire, les traitements, les primes et toute autre forme de rémunération versée à un employé, qui occupe un emploi au Canada, au cours de la période d'admissibilité qui s'étend du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 inclusivement.

Contrairement à la SSUC, la SST de 10 % est calculée sur une base de caisse, en fonction de la rémunération effectivement versée durant la période d'admissibilité. Tout montant réclamé au titre de la SST réduit le montant de la SSUC pouvant être réclamé dans la même période.

---

[1] Selon le nombre d'employés admissibles le plus élevé à tout moment durant la période de trois mois. Ainsi, si l'employeur avait 5 employés admissibles dans le premier mois et qu'il en a 8 le mois suivant, le plafond sera de 11 000 $, soit 1 375 $ × 8 employés, tel qu'illustré dans l'exemple ci-après. Pour plus de détails, voir Canada.ca.

[2] Les SPCC qui sont associées à d'autres sociétés n'ont pas à partager le plafond de 25 000 $ par employeur.

[3] S'il n'y a pas d'année antérieure, la condition devrait être remplie si son année d'imposition s'était terminée le 17 mars 2020.

[4] Exempté de l'impôt en vertu de l'alinéa 149(1)l) de la LIR, soit une société de personnes ou une association dont le seul mandat est le bien-être social, les améliorations à la communauté, les loisirs ou le divertissement ou toute autre activité non lucrative.

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

### *Réclamer la subvention*

Les employeurs admissibles doivent eux-mêmes calculer le montant de la subvention à laquelle ils ont droit et appliquer ce montant en réduction du versement à effectuer à l'ARC au titre de l'impôt[5] retenu à la source sur les salaires des employés.

L'employeur peut réduire ses versements à compter de la première période de versement visant la rémunération versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020. Il réduira ensuite ses versements subséquents pour cette période, jusqu'à concurrence du plafond de subvention applicable.

Si la subvention dépasse le montant de l'impôt fédéral retenu pour la période de versement, le montant non utilisé peut être reporté à une période de versement postérieure au 19 juin 2020, soit une période qui n'est pas visée par la subvention.

**Subvention non réclamée en cours d'année**

Tout employeur admissible qui n'a pas réduit ses versements de retenues à la source en cours d'année pourra demander que le paiement de la subvention lui soit versé à la fin de l'année, ou qu'il soit transféré à l'année suivante.

**Formulaire à compléter (PD27) et renonciation à la SST de 10 %**

Les employeurs admissibles à la SST de 10 % doivent remplir le formulaire d'auto-identification PD27 – *Formulaire d'auto-identification de la subvention salariale temporaire de 10 % pour les employeurs* pour chaque compte de programme de retenues sur la paie où les remises ont été réduites au titre de la SST[6]. Ce formulaire doit généralement être complété par les employeurs admissibles à la SST, même s'ils choisissent d'y renoncer[7].

L'ARC utilisera cette information pour concilier les sommes réputées versées au titre de la subvention. Si l'employeur n'a pas réduit ses remises, l'ARC créditera à son compte les montants auxquels il avait droit.

***POSSIBILITÉ DE RENONCER À LA SST DE 10 %***

Un employeur admissible aux deux subventions peut choisir de renoncer à la SST de 10 % pour ne réclamer que la SSUC[8]. Si l'employeur a choisi de renoncer à la SST de 10 % pour ne réclamer que la SSUC, il doit l'indiquer dans le formulaire. Cette renonciation peut se faire pour une période donnée ou pour toute la durée de la SST de 10 %. À défaut de dûment refléter ce choix dans ce formulaire, l'employeur sera réputé avoir choisi de réclamer la SST de 10 % maximale et sa SSUC pourrait être réduite en conséquence et les montants perçus en trop devront être remboursés.

### *Documentation au soutien de la SST de 10 %*

Afin de justifier le montant de la subvention réclamée, les documents suivants doivent être conservés :

- Le montant de la rémunération totale versée pendant la période d'admissibilité;
- Le montant d'impôt[9] retenu sur la rémunération;
- Le nombre d'employés payés durant la période.

---

[5] Vise uniquement les versements devant être effectués à l'ARC au titre de l'impôt fédéral, provincial et territorial. Ainsi, les remises au titre de l'impôt du Québec ne sont pas visées par cette mesure. Par ailleurs, la subvention ne peut pas réduire les versements au régime de pension du Canada ou à l'assurance-emploi.

[6] L'ARC a fourni des directives pour le compléter lorsque la rémunération pour une période de paie débutée avant le 18 mars 2020 est versée après cette date **ou** que la rémunération pour une période de paie débutée avant le 19 juin 2020 est versée après cette date (voir le scénario 5 de la section Remplissez votre formulaire d'auto-identification).

[7] Ce formulaire n'a pas à être soumis si l'employeur fait le choix de ne pas réclamer la SSUC **ni** la SST. Si l'employeur réclame la SSUC, mais choisit de ne pas demander la SST de 10 %, il doit compléter et produire le formulaire PD27 à zéro. Voir le scénario 6 de la section Remplissez votre formulaire d'auto-identification pour plus de détails.

[8] Le règlement prévoit que le taux de la subvention est égal à 10 % ou un pourcentage inférieur choisi par l'employeur. En choisissant un taux nul, l'employeur se trouvera à renoncer à cette subvention.

[9] Fédéral et provincial (autre que l'impôt du Québec).