

2020 numéro 42  
23 juillet 2020

# FiscAlerte – Canada

## Nouvelle conception et prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC 2.0)

Nos bulletins *FiscAlerte* traitent des nouvelles, événements et changements législatifs de nature fiscale touchant les entreprises canadiennes. Ils présentent des analyses techniques sommaires vous permettant de rester bien au fait de l'actualité fiscale. Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats.

Le gouvernement fédéral prolonge la Subvention salariale d'urgence du Canada (la « SSUC ») jusqu'en novembre 2020 et propose des changements majeurs qui permettront d'offrir une subvention salariale à tout employeur ayant subi une baisse de revenu entre les mois de juillet 2020 et de novembre 2020 par rapport (de façon générale) aux mois correspondants de 2019.

Voici les principaux éléments de la nouvelle conception de la SSUC :

- ▶ Une subvention de base, calculée selon une échelle mobile qui accorde un soutien accru aux entreprises dont le pourcentage de baisse de revenu est plus élevé
- ▶ Une subvention compensatoire d'un maximum de 25 % pour les employeurs qui ont été les plus durement touchés par la crise de la COVID-19
- ▶ Une règle d'exonération visant à faire en sorte qu'un employeur dont la baisse de revenu est de 30 % ou plus ne reçoive pas moins pour les périodes 5 et 6 dans le cadre du nouveau programme de la SSUC que ce qu'il aurait reçu dans le cadre du programme initial
- ▶ Une structure de taux distincte pour les employés mis à pied temporairement

Instaurée en avril, mais rétroactive au 15 mars 2020, la SSUC offrait initialement une subvention salariale égale à 75 % de la rémunération admissible d'un employé jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine pendant 12 semaines aux employeurs ayant subi une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus de sources ayant un lien de dépendance.



Travailler ensemble  
pour un monde meilleur

La baisse de revenu de l'employeur était déterminée en comparant le mois civil pertinent de 2020 au mois correspondant de l'année civile 2019 (p. ex., mars 2020 par rapport à mars 2019) ou à la moyenne de son revenu de sources ayant un lien de dépendance pour janvier et février 2020.

À la mi-mai, le programme a été prolongé de 12 semaines, jusqu'au 29 août 2020.

Le 17 juillet 2020, le gouvernement fédéral a confirmé que non seulement le programme serait encore prolongé de 12 semaines, jusqu'au 21 novembre 2020, mais aussi que le seuil de baisse de revenu de 30 % serait éliminé pour les périodes restantes du programme, de sorte que tout employeur ayant subi une baisse de « revenu admissible » pourrait avoir droit à la SSUC. L'ampleur de la baisse de revenu de l'employeur déterminera désormais le montant de la subvention auquel il a droit.

La SSUC a en fait été prolongée jusqu'au 19 décembre 2020 ; toutefois, les détails du nouveau programme qui ont été dévoilés ne concernent que les périodes d'admissibilité commençant le 5 juillet 2020 et se terminant le 21 novembre 2020.

La date limite pour présenter une demande au titre de la SSUC a aussi été reportée, du 30 septembre 2020 au 31 janvier 2021.

Le projet de loi C-20, *Loi concernant des mesures supplémentaires liées à la COVID-19*, qui comprend les propositions législatives, a franchi l'étape de la troisième lecture à la Chambre des communes et devrait être adopté dans les prochains jours.

## Structure du programme de la SSUC

Le programme de la SSUC est dorénavant divisé en neuf « périodes d'admissibilité » de quatre semaines commençant le 15 mars 2020 et se terminant le 21 novembre 2020. Afin d'établir si une « entité déterminée » est admissible à la subvention salariale pour une période d'admissibilité donnée, l'entité doit comparer son « revenu admissible » pour un mois civil donné de 2020 correspondant à la période d'admissibilité visée à son « revenu admissible » pour le même mois civil de 2019. Une « entité déterminée » peut également choisir d'utiliser son revenu admissible moyen pour janvier et février 2020 comme base de comparaison<sup>1</sup>.

	<b>Période</b>	<b>Période d'admissibilité à la SSUC</b>	<b>Périodes de référence actuelle et antérieure</b>	<b>Autre période de référence antérieure</b>
<i>SSUC 1.0</i>	1	Du 15 mars au 11 avril 2020	Mars 2020 par rapport à mars 2019	Janvier/février 2020

<sup>1</sup> Dans le cadre de la SSUC 1.0, une entité déterminée qui faisait le choix d'utiliser les mois de janvier et février 2020 comme période de référence antérieure était tenue d'utiliser cette période pendant toute la durée du programme. Dans le cadre de la SSUC 2.0, les entités déterminées ont la possibilité de faire un nouveau choix pour le reste du programme (périodes 5 à 9).

	<b>Période</b>	<b>Période d'admissibilité à la SSUC</b>	<b>Périodes de référence actuelle et antérieure</b>	<b>Autre période de référence antérieure</b>
	2	Du 12 avril au 9 mai 2020	Avril 2020 par rapport à avril 2019	Janvier/février 2020
	3	Du 10 mai au 6 juin 2020	Mai 2020 par rapport à mai 2019	Janvier/février 2020
	4	Du 7 juin au 4 juillet 2020	Juin 2020 par rapport à juin 2019	Janvier/février 2020
	5	Du 5 juillet au 1 <sup>er</sup> août 2020	Juillet 2020 par rapport à juillet 2019	Janvier/février 2020
<i>SSUC 2.0</i>	6	Du 2 août au 30 août 2020	Août 2020 par rapport à août 2019	Janvier/février 2020
	7	Du 31 août au 26 septembre 2020	Septembre 2020 par rapport à septembre 2019	Janvier/février 2020
	8	Du 27 septembre au 24 octobre 2020	Octobre 2020 par rapport à octobre 2019	Janvier/février 2020
	9	Du 25 octobre au 21 novembre 2020	Novembre 2020 par rapport à novembre 2019	Janvier/février 2020

Pour les quatre premières périodes d'admissibilité (SSUC 1.0), si l'entité avait subi une baisse de revenu admissible d'au moins 30 % (ou d'au moins 15 % pour mars), elle avait droit à une subvention salariale équivalant à 75 % des salaires ou des traitements versés à ses employés relativement à la période d'admissibilité donnée, jusqu'à concurrence de 847 \$ par employé par semaine.

Comme il a été annoncé le 17 juillet 2020, l'admissibilité au programme de subvention salariale a été élargie considérablement pour les cinq périodes d'admissibilité restantes (SSUC 2.0).

Dans le cadre de la SSUC 2.0, toute entité déterminée qui a connu une baisse de son « revenu admissible » au cours du mois civil visé par rapport au mois civil correspondant de 2019 pourrait avoir droit à une subvention salariale.

Toutefois, au lieu d'une subvention donnant droit à 75 % de la « rémunération admissible » versée au cours de la période d'admissibilité donnée, la subvention est établie selon le pourcentage de la baisse de revenu admissible de l'entité déterminée (appelé « pourcentage

de baisse de revenu »). Le montant de la subvention diminue également au cours des périodes subséquentes.

### **« Pourcentage de base » de la SSUC 2.0**

Le pourcentage de baisse de revenu est ensuite utilisé pour déterminer le « pourcentage de base » de la subvention pour l'entité déterminée au cours de la période d'admissibilité donnée.

Le gouvernement fédéral a conçu la SSUC 2.0 afin d'offrir une subvention salariale plus importante au cours de l'été 2020, et d'ensuite réduire le montant de la subvention à l'automne 2020, sans aucun doute dans l'espoir qu'au fur et à mesure que les provinces du Canada rouvriront leur économie, la nécessité de fournir un soutien salarial diminuera en même temps que l'activité économique reviendra à la normale.

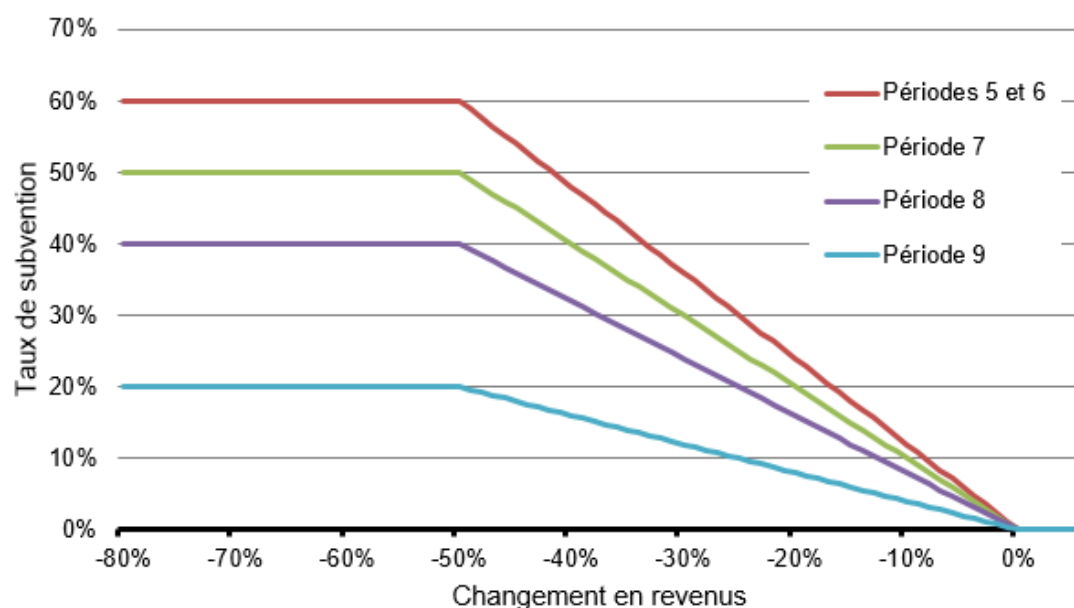
Pour ce faire, le « pourcentage de base » pour les deux premières périodes de la SSUC 2.0 (juillet et août 2020) est déterminé en haussant de 20 % le « pourcentage de baisse de revenu » de l'entité déterminée; pour la troisième période (septembre 2020), le pourcentage de base de l'entité déterminée est égal à son pourcentage de baisse de revenu; pour la quatrième période (octobre 2020), le pourcentage de base de l'entité est égal à 80 % de son pourcentage de baisse de revenu; et pour la cinquième période (novembre 2020), le pourcentage de base de l'entité est égal à 40 % de son pourcentage de baisse de revenu.

Le concept de « rémunération de base », c'est-à-dire la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020 (ou l'autre période de référence dont il sera question ci-après), n'est plus pertinent dans le cas des employés sans lien de dépendance.

Par exemple, si une entité déterminée connaît une baisse de 20 % pour chacun des mois de juillet à novembre 2020, son pourcentage de base sera de 24 % pour juillet et août 2020 (soit  $20\% \times 1,2$ ), de 20 % pour septembre 2020 (soit  $20\% \times 1,0$ ), de 16 % pour octobre 2020 (soit  $20\% \times 0,8$ ) et de 8 % pour novembre 2020 (soit  $20\% \times 0,4$ ).

Voici une représentation graphique fournie par le ministère des Finances :

### Structure des taux pour la SSUC de base (sans subvention complémentaire)



Source : ministère des Finances

### « Pourcentage compensatoire » de la SSUC 2.0

Le gouvernement fédéral a également conçu la SSUC 2.0 afin de fournir une subvention salariale plus importante aux entités déterminées qui ont subi (et qui continuent de subir) une baisse de revenu admissible supérieure à 50 % en prévoyant l'ajout d'un « pourcentage compensatoire » à leur pourcentage de base qui peut atteindre 25 %.

Afin de déterminer si elle a droit au pourcentage compensatoire et si elle a dépassé le seuil de 50 %, l'entité déterminée ne doit pas comparer son revenu admissible pour le mois civil de 2020 à celui pour le mois correspondant de 2019 (qui est généralement utilisé pour déterminer son « pourcentage de base »), mais doit plutôt comparer son revenu admissible moyen pour les trois mois de 2020 qui précèdent le mois civil de la période de référence actuelle à celui des trois mois de 2019 correspondants (ou si l'entité déterminée a choisi d'utiliser janvier et février 2020 comme « période de référence antérieure », à son revenu admissible moyen pour janvier et février 2020).

Par exemple, afin de déterminer son « pourcentage compensatoire de baisse de revenu » pour juillet 2020, l'entité déterminée comparerait son revenu admissible mensuel moyen pour avril, mai et juin 2020 à son revenu admissible moyen pour avril, mai et juin 2019. Si ce pourcentage de réduction était supérieur à 50 %, l'entité déterminée aurait droit au pourcentage compensatoire en plus de son pourcentage de base.

Afin d'établir le « pourcentage compensatoire » réel relativement à une période d'admissibilité donnée, l'entité doit d'abord soustraire 50 % de son « pourcentage compensatoire de baisse de revenu » et multiplier ensuite le restant par 1,25 %. Ce calcul

donne le « pourcentage compensatoire » de l'entité déterminée pour la période actuelle. Si le résultat est inférieur ou égal à 25 %, ce pourcentage constituera le « pourcentage compensatoire » de l'entité déterminée pour la période d'admissibilité donnée. Si le résultat est supérieur à 25 %, le « pourcentage compensatoire » de l'entité déterminée sera de 25 %.

L'entité déterminée ajoute ensuite son « pourcentage compensatoire » (s'il y a lieu) à son « pourcentage de base » pour la période donnée, ce qui lui donne le pourcentage de la subvention salariale auquel elle a droit pour la période, sous réserve de l'application de la règle spéciale (déterminative) visant la période antérieure (la « règle spéciale ») et de la règle d'exonération visant la SSUC 1.0 (la « règle d'exonération »).

Par exemple, si une entité déterminée a connu une baisse de revenu admissible de 20 % pour juillet 2020 par rapport à juillet 2019 (c.-à-d., son « pourcentage de baisse de revenu »), son pourcentage de base pour la période d'admissibilité 5 (du 5 juillet au 1<sup>er</sup> août) serait de 24 % (soit 20 % x 1,2). Si la même entité déterminée avait connu une baisse de revenu admissible moyen de 60 % pour avril, mai et juin 2020 par rapport à avril, mai et juin 2019, elle aurait droit à un pourcentage compensatoire de 12,5 %, soit (60 % - 50 %) x 1,25 pour la période d'admissibilité 5.

Par conséquent, l'entité déterminée aurait droit à une subvention salariale de 36,5 % (soit 24 % + 12,5 %) relativement à la rémunération admissible (jusqu'à concurrence de 1 129 \$) versée à chacun de ses employés pour la période d'admissibilité 5.

Là encore, toutefois, ce pourcentage est assujéti à la règle spéciale et à la règle d'exonération.

### **Règle spéciale**

Dans le cadre de la SSUC 1.0, si une entité déterminée était admissible à la SSUC pour une période d'admissibilité donnée (p. ex., la période 2), elle était réputée être admissible à la SSUC pour la période subséquente (la période 3), qu'elle ait ou non connu une baisse de revenu admissible d'au moins 30 % au cours de la période subséquente.

La SSUC 2.0 comporte une règle semblable, mais comme le critère du seuil de baisse de revenu de 30 % a été éliminé pour les périodes d'admissibilité 5 à 9, la nouvelle règle spéciale prévoit que si le « pourcentage de baisse de revenu » réel de l'entité admissible pour la période d'admissibilité actuelle est inférieur à celui pour la période d'admissibilité antérieure, le pourcentage de baisse de revenu de l'entité pour la période actuelle sera réputé être égal à son pourcentage de baisse de revenu pour la période antérieure.

Ainsi, pour revenir à l'exemple ci-dessus, lorsque l'entité déterminée a subi une baisse de revenu admissible de 20 % pour juillet 2020 (soit son « pourcentage de baisse de revenu »), mais que pour juin 2020, elle a connu une baisse de revenu admissible de 25 % par rapport à juin 2019, son « pourcentage de baisse de revenu » pour la période 5 (du 5 juillet au 1<sup>er</sup> août) est réputé être de 25 %, et non de 20 %.

En conséquence, son « pourcentage de base » n'est plus de 24 %, mais plutôt de 30 % (soit 25 % x 1,2), et le pourcentage de la subvention pour la période d'admissibilité 5 serait de 42,5 % plutôt que de 36,5 % (soit 30 % plus le « pourcentage compensatoire » de 12,5 %).

Soulignons que la règle spéciale ne s'applique qu'au « pourcentage de baisse de revenu » et, par conséquent, qu'au « pourcentage de base », et non au « pourcentage compensatoire de baisse de revenu », de sorte que le pourcentage compensatoire doit être calculé à chaque période.

### **Règle d'exonération**

La SSUC 1.0 prévoyait une subvention salariale correspondant à 75 % de la rémunération admissible d'un employé admissible, jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine (soit  $1\,129 \$ \times 75 \%$ ).

La SSUC 2.0 prévoit une subvention salariale pouvant varier de 0 % à 85 % de la rémunération admissible d'un employé admissible relativement aux périodes d'admissibilité 5 et 6. Le taux de 85 % s'applique si l'entité déterminée a subi :

- a) une baisse de revenu admissible supérieure ou égale à 50 % au cours de la période d'admissibilité donnée (qui, multipliée par 1,2 - le multiplicateur pour juillet et août - donne un « pourcentage de base » de 60 %);
- b) une baisse du revenu admissible moyen de 70 % ou plus pour les trois mois précédents par rapport à la moyenne pour les mêmes mois en 2019, donnant lieu à un pourcentage « compensatoire » de baisse de revenu qui plafonne à 25 %.

Cependant, cela signifie également que la SSUC 1.0 aurait été plus avantageuse pour certaines entités déterminées dont le « pourcentage de baisse de revenu » pour juillet ou août était de 30 % ou plus, mais dont le taux de SSUC calculé selon la SSUC 2.0 (soit leur « pourcentage de base » combiné à leur « pourcentage compensatoire ») est inférieur à 75 %.

Par conséquent, la SSUC 2.0 comporte une règle d'exonération. Si le pourcentage de baisse de revenu d'une entité déterminée pour la période d'admissibilité 5 ou 6 est de 30 % ou plus (tel qu'il est réellement déterminé ou par suite de l'application de la règle spéciale), la subvention salariale sera égale à la plus élevée des sommes suivantes : la subvention à laquelle l'entité a droit en vertu des règles de la SSUC 1.0 ou de celles de la SSUC 2.0.

Pour les périodes d'admissibilité 7 à 9, si la règle d'exonération n'est plus nécessaire ou qu'elle s'applique comme pour la période 7, le taux de subvention maximum sera de 75 % (le même que dans le cadre de la SSUC 1.0), et respectivement de 65 % et de 45 % pour les périodes 8 et 9.

### **Élimination de la règle des 14 jours visant les employés admissibles**

Dans le cadre de la SSUC 1.0, un « employé admissible » (soit un employé pour lequel l'employeur avait droit à une subvention à l'égard du salaire, du traitement ou d'une autre rémunération admissible versé à l'employé) s'entendait d'un particulier à l'emploi au Canada d'une entité déterminée au cours de la période visée, à l'exception d'un particulier qui est sans rémunération de l'entité déterminée pour au moins 14 jours consécutifs durant cette période d'admissibilité.

Dans le cadre de la SSUC 2.0 (pour les périodes 5 à 9), la règle des 14 jours sans rémunération a été éliminée.

Par conséquent, une entité déterminée a dorénavant droit à la SSUC à l'égard du salaire, du traitement ou d'une autre rémunération admissible de tout particulier qu'elle emploie durant la période visée, même si le particulier a été sans rémunération pour au moins 14 jours consécutifs.

Du point de vue de la politique fiscale, la règle des 14 jours dans le cadre de la SSUC 1.0 servait à harmoniser la SSUC avec la Prestation canadienne d'urgence (la « PCU »), de sorte que le particulier touchait la PCU s'il avait été sans rémunération ou travail pour au moins 14 jours consécutifs, ou son employeur recevait la SSUC à l'égard de la rémunération versée à ce particulier.

### **Employés mis à pied temporairement**

Pour inciter les employeurs à garder leurs employés au travail, même si les employés avaient été mis à pied temporairement ou n'effectuaient aucun travail, dans le cadre de la SSUC 1.0, le gouvernement fédéral offrait aux employeurs une subvention salariale relativement à la rémunération admissible d'un employé (jusqu'à concurrence de 75 % de 1 129 \$, soit 847 \$), mais aussi un montant égal aux cotisations des employeurs au Régime de pensions du Canada (« RPC ») et à l'assurance-emploi (« AE »), ou au Régime de rentes du Québec (« RRQ ») et au Régime québécois d'assurance parentale (« RQAP »).

Dans le cadre de la SSUC 2.0, la subvention salariale à laquelle les employeurs ont droit est fondée sur leur pourcentage de baisse de revenu et leur pourcentage compensatoire. Étant donné que cela pouvait décourager les employeurs à ramener au travail les employés mis à pied temporairement pour la durée restante du programme de la SSUC, la SSUC 2.0 prévoit que pour les périodes 5 et 6 (juillet et août), si une entité déterminée a droit à la SSUC 2.0, même à aussi peu que 1 %, sa subvention salariale à l'égard du salaire ou autre rémunération admissible de tout employé mis à pied temporairement sera assujettie aux mêmes règles que celles de la SSUC 1.0, soit essentiellement la moins élevée des sommes entre 75 % de la rémunération réelle versée et 847 \$ par semaine, plus les cotisations de l'employeur au RPC et à l'AE (ou au RRQ et au RQAP).

Pour les périodes 7 à 9, le gouvernement fédéral a l'intention d'harmoniser le montant maximal de la subvention avec le montant que l'employé mis à pied temporairement recevrait dans le cadre de la PCU ou de l'AE du Canada. Cette harmonisation se fera par voie de règlement (qui n'a pas encore été promulgué).

L'objectif est d'encourager les employeurs à ramener au travail les employés mis à pied temporairement et de s'assurer que les employés n'ont pas intérêt à demeurer sur la PCU ou l'AE pour recevoir plus d'argent avec ces programmes que s'ils retournent au travail.

### **Autres modifications**

La SSUC 2.0 contient également diverses autres modifications visant à perfectionner le programme, dont certaines ont déjà été proposées et annoncées. Ces modifications comprennent les suivantes :



- ▶ **Autre période de référence pour la rémunération de base** : Initialement, la rémunération de base était définie comme la rémunération hebdomadaire moyenne versée à un employé admissible durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020. Ce concept était particulièrement pertinent aux fins de la SSUC 1.0 dans les cas où des employés subissaient des baisses de salaire puisque, dans certaines circonstances, un employeur pouvait recevoir une subvention équivalant à plus de 75 % de la rémunération versée aux employés. Selon les modifications, les entités déterminées peuvent maintenant faire le choix, pour chaque employé, d'utiliser une autre période de référence, soit du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai 2019. L'objectif déclaré de cette autre période de référence est d'accommoder les employés saisonniers ou les employés retournant au travail après une absence prolongée. Dans le cadre de la SSUC 2.0, le concept de rémunération de base n'est plus pertinent, sauf dans le cas d'employés ayant un lien de dépendance. Pour ceux-ci, la période de référence par défaut demeure du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020, mais l'entité déterminée peut choisir une période de référence différente, selon la période en question.
- ▶ **Fusions** : Dans le cas où deux entités déterminées auraient fusionné entre la période de référence antérieure et la période de référence actuelle (entre juillet 2019 et juillet 2020), le revenu admissible pour la période actuelle de l'entité formée par fusion serait, en règle générale, supérieur à celui des deux entités remplacées pour la période antérieure, de sorte que, théoriquement, l'entité formée par fusion ne serait pas admissible au programme de la SSUC. Tel qu'il a été annoncé précédemment, les dispositions législatives modifiées prévoient désormais que l'entité formée par fusion peut regrouper les revenus admissibles des entités remplacées afin de déterminer son revenu admissible pour la période de référence antérieure.
- ▶ **Achat d'actifs** : Un problème semblable se pose si l'entité déterminée a acquis la totalité, ou presque, des actifs de l'entreprise d'une autre personne. Les dispositions législatives visant la SSUC 2.0 prévoient un choix qui permettra à l'entité déterminée d'inclure le revenu admissible du vendeur, pour la période pertinente, dans le calcul de sa baisse de revenu admissible. Si le vendeur existe toujours, le choix doit être fait par le vendeur et l'entité déterminée, puis produit auprès de l'Agence du revenu du Canada (l'« ARC »). Si le vendeur n'existe plus, l'entité déterminée peut faire et produire le choix elle-même.
- ▶ **Arrangements relatifs aux payeurs** : Certains groupes de sociétés ont un seul payeur qui emploie la plupart, ou la totalité, de leurs employés, mais le coût de la rémunération de chaque employé est assumé par l'entité au sein du groupe qui emploie légalement l'employé. La SSUC 1.0 posait problème à cet égard, car l'entité employeur n'avait pas son propre compte de retenues sur la paie à l'ARC le 15 mars 2020, soit l'un des critères qu'une entité déterminée devait remplir pour devenir une « entité admissible » aux fins de la SSUC. Comme il a été annoncé précédemment, la SSUC 2.0 remédie à ce problème, en permettant à l'entité employeur d'être admissible et de présenter une demande au titre de la SSUC même si elle n'avait pas de compte de retenues sur la paie à cette date.
- ▶ **Employeurs admissibles** : Lorsque la SSUC a été annoncée au départ, les entités exonérées d'impôt (notamment les sociétés appartenant à un gouvernement autochtone, les associations canadiennes enregistrées de sport amateur et les organisations journalistiques enregistrées) étaient exclues du programme de la SSUC. Comme il a été indiqué précédemment, ces organisations, de même que les sociétés de personnes détenues à concurrence de 50 % par des associés non admissibles et les écoles et collèges privés, ont été ajoutés à la liste des entités déterminées.
- ▶ **Appel devant la Cour canadienne de l'impôt** : Les dispositions législatives sont également modifiées pour prévoir une procédure d'appel devant la Cour canadienne de l'impôt à l'égard de toute demande au titre de la SSUC réduite ou refusée.

- ▶ **Comptabilité de caisse ou comptabilité d'exercice** : Dans le cadre de la SSUC 1.0, les entités déterminées pouvaient faire le choix d'utiliser la méthode de comptabilité de caisse prévue au paragraphe 28(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour déterminer leur revenu admissible. Cependant, pour ce faire, la méthode de comptabilité de caisse devait être utilisée tout au long du programme. La SSUC 2.0 permet aux entités utilisant la méthode de comptabilité de caisse de faire le choix d'utiliser la méthode de comptabilité d'exercice conformément aux principes comptables généralement reconnus, sauf que si cette méthode est choisie, elle doit aussi être utilisée pour toutes les périodes du programme.

## **Pour en savoir davantage**

Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats ou avec l'un des professionnels suivants :

### **Montréal**

**Stéphane Leblanc**

+1 514 879 2660 | [stephane.leblanc@ca.ey.com](mailto:stephane.leblanc@ca.ey.com)

### **Toronto**

**David Steinberg**

+1 416 932 6206 | [david.a.steinberg@ca.ey.com](mailto:david.a.steinberg@ca.ey.com)

**Tom Di Emanuele**

+1 416 932 5889 | [tom.diemanuele@ca.ey.com](mailto:tom.diemanuele@ca.ey.com)

**Lawrence Levin**

+1 416 943 3364 | [lawrence.levin@ca.ey.com](mailto:lawrence.levin@ca.ey.com)

**Edward Rajaratnam**

+1 416 943 2612 | [edward.rajaratnam@ca.ey.com](mailto:edward.rajaratnam@ca.ey.com)

**David Robertson**

+1 403 206 5474 | [david.d.robertson@ca.ey.com](mailto:david.d.robertson@ca.ey.com)

#### À propos d'EY

EY est un chef de file mondial des services de certification, services de fiscalité, services transactionnels et services consultatifs. Les points de vue et les services de qualité que nous offrons contribuent à renforcer la confiance à l'égard des marchés financiers et des diverses économies du monde. Nous formons des leaders exceptionnels, qui unissent leurs forces pour assurer le respect de nos engagements envers toutes nos parties prenantes. Ce faisant, nous jouons un rôle crucial en travaillant ensemble à bâtir un monde meilleur pour nos gens, nos clients et nos collectivités.

EY désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited, lesquelles sont toutes des entités juridiques distinctes, et peut désigner une ou plusieurs de ces sociétés membres. Ernst & Young Global Limited, société à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ne fournit aucun service aux clients. Des renseignements sur la façon dont EY collecte et utilise les données à caractère personnel ainsi qu'une description des droits individuels conférés par la réglementation en matière de protection des données sont disponibles sur le site [ey.com/fr\\_ca/privacy-statement](http://ey.com/fr_ca/privacy-statement). Pour en savoir davantage sur notre organisation, visitez le site [ey.com](http://ey.com).

#### À propos des Services de fiscalité d'EY

Les professionnels de la fiscalité d'EY à l'échelle du Canada vous offrent des connaissances techniques fondamentales, tant sur le plan national qu'international, alliées à une expérience sectorielle, commerciale et pratique. Notre éventail de services axés sur la réalisation d'économies d'impôts est soutenu par des connaissances sectorielles approfondies. Nos gens de talent, nos méthodes convergentes et notre engagement indéfectible envers un service de qualité vous aident à établir des assises solides en matière d'observation et de déclarations fiscales ainsi que des stratégies fiscales viables pour favoriser la réalisation du potentiel de votre entreprise. Voilà comment EY se distingue.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site [ey.com/ca/fiscalite](http://ey.com/ca/fiscalite).

#### À propos d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats s.r.l./S.E.N.C.R.L. est un cabinet d'avocats national, affilié à EY au Canada, spécialisé en droit fiscal, en immigration à des fins d'affaires et en droit des affaires.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site [eylaw.ca/lw/fr](http://eylaw.ca/lw/fr).

#### À propos des Services en droit fiscal d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats compte l'une des plus grandes équipes spécialisées en matière de planification et de contestation fiscales du pays. Le cabinet a de l'expérience dans tous les domaines de la fiscalité, dont la fiscalité des sociétés, le capital humain, la fiscalité internationale, la fiscalité transactionnelle, les taxes de vente, les douanes et l'accise.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site [eylaw.ca/taxlaw](http://eylaw.ca/taxlaw).

© 2020 Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

*La présente publication ne fournit que des renseignements sommaires, à jour à la date de publication seulement et à des fins d'information générale uniquement. Elle ne doit pas être considérée comme exhaustive et ne peut remplacer des conseils professionnels. Avant d'agir relativement aux questions abordées, communiquez avec EY ou un autre conseiller professionnel pour en discuter dans le cadre de votre situation personnelle. Nous déclinons toute responsabilité à l'égard des pertes ou dommages subis à la suite de l'utilisation des renseignements contenus dans la présente publication.*