

2020 numéro 30
14 avril 2020

FiscAlerte – Canada

Sanction du projet de loi sur la Subvention salariale d'urgence du Canada

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 1^{er} avril 2020, le ministre des Finances, Bill Morneau, a présenté un nouveau programme appelé Subvention salariale d'urgence du Canada («SSUC»), qui coexistera avec la subvention salariale de 10 % déjà annoncée (voir le bulletin [FiscAlerte 2020 numéro 28](#) d'EY pour plus de détails).

Le 8 avril 2020, le ministre des Finances a annoncé de nouvelles modifications afin d'élargir les critères d'admissibilité à la SSUC et a fourni des renseignements essentiels qui n'avaient pas encore été communiqués (voir le bulletin [FiscAlerte 2020 numéro 29](#) d'EY).

Le 11 avril 2020, le projet de loi C-14, qui édicte la SSUC, a été sanctionné.

Le projet de loi C-14 met en œuvre la SSUC de 75 %.

Les principales modifications (annoncées le 8 avril ou ajoutées le 11 avril 2020 seulement) comprennent :

- ▶ Réduction du pourcentage de baisse du revenu pour le mois de mars 2020 devant avoir été subi pour avoir droit à la subvention, lequel est passé de 30 % à 15 %
- ▶ Possibilité de comparer les revenus à la moyenne des revenus mensuels gagnés en janvier et février 2020 pour déterminer la perte subie, au lieu d'utiliser la méthode générale de comparaison au mois correspondant de l'année précédente
- ▶ Règles de calcul des changements de revenu lorsque des revenus proviennent de sources ayant un lien de dépendance
- ▶ Possibilité d'utiliser la méthode de la comptabilité de caisse pour déterminer le revenu admissible
- ▶ Interaction avec le programme Travail partagé
- ▶ Instauration d'un remboursement intégral de certaines cotisations salariales
- ▶ Dispositions anti-évitement renforcées
- ▶ Dispositions prévoyant des pénalités plus sévères

Entités déterminées

Les catégories d'entités déterminées aux fins de la SSUC sont larges. Les entités déterminées englobent les employeurs de toutes tailles et de tous les secteurs de l'économie (dont les organismes à but non lucratif, les sociétés de secours mutuel, les organismes de bienfaisance enregistrés et les sociétés de personnes dont tous les associés sont des entités déterminées), à l'exception des institutions publiques. La loi prévoit que des catégories d'organisations peuvent être ajoutées par règlement.

Les sociétés publiques et les sociétés dont le siège est à l'étranger qui ont des employés au Canada peuvent avoir droit à la SSUC.

Pour qu'une entité déterminée soit admissible à la SSUC, elle doit également avoir, en date du 15 mars 2020, un compte de retenues sur la paie auprès de l'Agence du Revenu du Canada (l'«ARC»).

Rémunération

Sous réserve des précisions présentées à la rubrique «Règles anti-évitement», la rémunération admissible comprend généralement le salaire, les traitements et les autres avantages liés à l'emploi (dont les avantages imposables), y compris les commissions, à l'exception des allocations de retraite (indemnités de départ) et des avantages découlant de la vente ou de l'émission de titres dont a convenu un employeur ou une société liée en faveur d'un employé.

Calcul de la baisse des revenus bruts

Seuls les employeurs qui subissent la réduction des revenus requise pour la «période de référence» pertinente en 2020 par rapport à la «période de référence antérieure» auront droit à la SSUC.

Voici un résumé des périodes de référence.

Période	Période d'admissibilité	Réduction des revenus requise	Période de référence aux fins de l'admissibilité
1	Du 15 mars au 11 avril	15 %	Mars 2020 par rapport à : mars 2019 ou la moyenne de janvier et de février 2020
2	Du 12 avril au 9 mai	30 %	Admissible à la période 1 OU Avril 2020 par rapport à : avril 2019 ou la moyenne de janvier et de février 2020
3	Du 10 mai au 6 juin	30 %	Admissible à la période 2 OU Mai 2020 par rapport à : mai 2019 ou la moyenne de janvier et de février 2020
D'autres périodes (prenant fin au plus tard le 30 septembre 2020) peuvent être ajoutées par règlement.			

Dès qu'un employeur est jugé admissible pour une période d'admissibilité particulière, il sera également admissible à la période suivante du programme. Par exemple, une entité déterminée qui subit la réduction des revenus requise en mars 2020 par rapport à mars 2019 (ou à une autre période de référence antérieure) serait admissible à la SSUC relativement à la rémunération versée aux employés admissibles pendant les périodes 1 et 2 (la période 1 s'étend du 15 mars au 11 avril, et la période 2 court du 12 avril au 9 mai).

Critère du revenu

Pour qu'une entité déterminée soit admissible à la SSUC, elle doit subir une baisse d'au moins 15 % ou 30 % de son «revenu admissible», selon la période d'admissibilité visée (comme nous l'avons vu précédemment).

Calcul du «revenu admissible»

Définition de «revenu»

Le revenu admissible d'une entité correspond généralement au revenu que celle-ci gagne dans le cours de ses activités normales au Canada et qui provient de sources sans lien de dépendance. Les rentrées de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours des activités normales de l'entité déterminée généralement au titre de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par d'autres des ressources de l'entité font partie du revenu admissible.

Le revenu admissible ne comprend pas les postes extraordinaires, ni la SSUC (reçue ou à recevoir) et la subvention salariale de 10 %.

Pour les organismes de bienfaisance, le revenu admissible comprend les dons et les sommes reçues dans le cours normal de leurs activités. Ces organismes peuvent faire le choix d'exclure le financement provenant d'un gouvernement, mais ce choix s'appliquera à l'ensemble des périodes d'admissibilité.

Méthodes de calcul du revenu

Au départ, précisons que le revenu doit être établi conformément aux pratiques comptables habituelles de l'entité. Néanmoins, comme il est expliqué ci-après, cette règle comporte des exceptions.

Comptabilité d'exercice vs comptabilité de caisse

Une majorité d'entités établissent leur revenu selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Or, la loi permet aux entités de faire le choix d'établir leur revenu selon la méthode de la comptabilité de caisse. Lorsqu'un tel choix est effectué, la méthode de la comptabilité de caisse doit être utilisée pour établir le revenu pour l'ensemble de ses périodes d'admissibilité.

Groupes de sociétés et groupes affiliés

La loi offre une certaine souplesse pour établir les changements de revenu pour chaque entité individuellement ou sur une base consolidée en application des pratiques comptables applicables. À cet égard, plusieurs options sont prévues.

Dans le cas où un groupe d'entités prépare normalement des états financiers consolidés, la loi prévoit que chacun de ses membres peut établir son revenu admissible séparément, dans la mesure où chaque membre du groupe établit son revenu admissible sur cette base.

À l'inverse, chaque membre d'un groupe affilié d'entités déterminées pourra également utiliser le revenu admissible du groupe établi sur une base consolidée (en application des pratiques comptables applicables) dans la mesure où l'entité déterminée et chaque membre du groupe font un choix conjoint à cet effet.

Tous les membres doivent ainsi convenir d'adopter la même méthode, de sorte que tous les membres établiront leur revenu séparément ou le revenu sera établi sur une base consolidée.

Coentreprises

Si les participants d'une coentreprise sont propriétaires de toutes les parts d'une entité déterminée et que la totalité ou presque (en général, 90 % ou plus) du revenu admissible de l'entité pour une période d'admissibilité se rapporte à la coentreprise, l'entité peut utiliser le revenu admissible de la coentreprise au lieu de son propre revenu admissible.

Parties ayant un lien de dépendance

Dans le cas des parties ayant un lien de dépendance (comme les organisations de services partagés ou les sociétés de marketing), la loi prévoit généralement que le critère du revenu ne peut être satisfait que dans les cas où le revenu provenant de sources sans lien de dépendance des entités liées subit la baisse requise.

Si la totalité ou presque du revenu admissible d'une entité déterminée (y compris le revenu provenant de sources ayant un lien de dépendance) relativement à une période d'admissibilité provient d'une ou de plusieurs personnes ou sociétés de personnes données avec qui elle a un lien de dépendance et si chacune de ces dernières fait un choix conjoint à cet effet avec l'entité déterminée, le revenu admissible de l'entité déterminée pour la période de référence actuelle (c.-à-d. mars, avril ou mai 2020) est réputé être le total des montants dont chacun est déterminé par la formule suivante :

100 \$	x	revenu admissible de l'entité déterminée pour la période de référence actuelle imputable à une personne ou société de personnes donnée (y compris le revenu provenant de sources ayant un lien de dépendance)	x	revenu admissible pour la période de référence actuelle de la personne ou société de personnes donnée (y compris le revenu ne provenant pas du Canada)
		total du revenu admissible de l'entité déterminée imputable à toutes les personnes ou sociétés de personnes données (y compris le revenu provenant de sources ayant un lien de dépendance)	revenu admissible pour la période de référence antérieure de la personne ou société de personnes donnée (y compris le revenu ne provenant pas du Canada)	

Le résultat de ce calcul total sera comparé au revenu brut de l'entité déterminée pour la période de référence antérieure, lequel est réputé être 100 \$. Comme il avait été annoncé, la période de référence antérieure est le mois de mars, d'avril ou de mai 2019, selon le cas, ou encore, les mois de janvier et février 2020.

Prenons l'exemple d'une entité déterminée dont le revenu admissible pour la période d'admissibilité de mars 2020 est de 98 000 \$. Une tranche de 95 000 \$ de ce revenu (soit plus de 90 %) est imputable à deux personnes données ayant un lien de dépendance avec elle (60 000 \$ provenant de Société X, et 35 000 \$, de SRL Y). Le revenu admissible de Société X et de SRL Y pour la période de référence actuelle (mars 2020) et la période de référence antérieure (mars 2019) est respectivement de 100 000 \$ et de 180 000 \$, et de 80 000 \$ et de 140 000 \$. Le revenu admissible de l'entité déterminée pour la période d'admissibilité de mars 2020 serait réputé être de 56 \$ (à savoir $[(100 \$ \times 60\,000 \$ / 95\,000 \$) + (100 \$ \times 35\,000 \$ / 95\,000 \$) \times 80\,000 \$ / 140\,000 \$]$), montant qui sera comparé à 100 \$. Dans cet exemple, l'entité déterminée serait une entité admissible à la SSUC, étant donné que son revenu admissible réputé pour la période de référence actuelle de mars 2020 (56 \$) est inférieur à 85 \$ [soit 85 % de son revenu admissible réputé pour la période de référence antérieure de mars 2019 (100 \$)], ce qui montre qu'elle a subi une baisse de revenus d'au moins 15 %.

Attestation

Pour avoir droit à la SSUC, l'entité déterminée doit faire une demande selon le formulaire prescrit au plus tard le 30 septembre 2020. Nous comprenons que la demande sera faite par l'intermédiaire du portail Web (Mon dossier d'entreprise) de l'ARC.

Le particulier ayant la responsabilité principale des activités financières de l'entité déterminée doit attester que la demande est complète et exacte. Dans la majorité des cas, on s'attend à ce que cette responsabilité relève du chef des finances de l'entité déterminée.

Interaction avec la Prestation canadienne d'urgence (la «PCU»)

Les employeurs n'ont pas le droit de recevoir la SSUC relativement à la rémunération versée aux employés qui sont admissibles à la PCU au cours de la même période. Les employeurs n'auront généralement pas droit à la SSUC à l'égard d'un employé donné si celui-ci ne travaille pas pendant au moins 14 jours consécutifs durant la période d'admissibilité. Concrètement, cela signifie que la SSUC ne peut être reçue lorsqu'un employé a été mis à pied au cours d'une période antérieure et qu'il est rebauché 14 jours ou plus après le début de la période d'admissibilité.

À la lumière de commentaires formulés verbalement par l'ARC, nous comprenons que les employés pourraient toutefois être payés rétroactivement. L'employé serait alors considéré comme ayant touché un revenu relativement à la période de 14 jours et n'aurait plus droit à la PCU. Il reste à voir comment les remboursements seront traités sur le plan administratif lorsque les employés ont déjà reçu des sommes au titre de la PCU.

Règles anti-évitement

La SSUC constitue une dépense imposante pour le gouvernement, et celui-ci est conscient que les possibilités d'abus sont nombreuses. Il n'est donc pas surprenant que la loi renferme plusieurs règles anti-évitement et prévoit des pénalités plus sévères.

La SSUC ne s'appliquera pas à l'égard de l'une ou l'autre des sommes suivantes versées aux employés :

- ▶ Toute somme reçue par un employé dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle soit restituée, directement ou indirectement, à l'employeur, à une personne ayant un lien de dépendance avec celui-ci, ou à toute autre personne conformément aux instructions de l'employeur. Les mécanismes fictifs où des sommes sont versées à des employés à la

condition que l'intégralité ou une partie de celle-ci soit restituée à l'employeur ou à des personnes liées ne seront pas admissibles.

- Dans le cas des employés qui étaient en poste avant le 15 mars 2020, la SSUC ne s'applique pas à la rémunération qui excède la rémunération de base de l'employé si, après la période d'admissibilité, il est raisonnable de s'attendre à ce que la rémunération hebdomadaire de l'employé soit inférieure à sa rémunération de base et que l'un des objets principaux de l'arrangement est d'augmenter le montant de SSUC de l'employeur. La «rémunération de base» correspond à la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé durant la période du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020 (toute période d'au moins sept jours consécutifs pendant laquelle l'employé n'a pas gagné de revenu est exclue du calcul). Cette règle vise donc à empêcher les employeurs de gonfler artificiellement les salaires en vue de profiter de la SSUC.

Montant (hebdomadaire) de la SSUC

	Employé sans lien de dépendance	Employé ayant un lien de dépendance
Employé en poste	Le plus élevé des montants suivants : 75 % de la rémunération versée à l'employé hebdomadairement, jusqu'à concurrence de 847 \$ et le moins élevé des montants suivants : i) le montant de la rémunération hebdomadaire versée; ii) 75 % de la rémunération de base de l'employé; et iii) 847 \$	Le moins élevé des montants suivants : i) le montant de la rémunération hebdomadaire versée; ii) 75 % de la rémunération hebdomadaire de base de l'employé; et iii) 847 \$
Nouvel employé (employé embauché après le 15 mars 2020)	75 % de la rémunération versée à l'employé hebdomadairement, jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine	Aucune SSUC disponible
Employé membre de l'effectif, mais qui n'accomplit aucun travail	Le plus élevé des montants suivants : 75 % de la rémunération versée à l'employé hebdomadairement, jusqu'à concurrence de 847 \$ et le moins élevé des montants suivants : i) le montant de la rémunération hebdomadaire versée; ii) 75 % de la rémunération de base de l'employé; et iii) 847 \$ plus les cotisations au RPC/RRQ, à l'AE et au RQAP versées par l'employeur	Le moins élevé des montants suivants : i) le montant de la rémunération hebdomadaire versée; ii) 75 % de la rémunération hebdomadaire de base de l'employé; et iii) 847 \$ plus les cotisations au RPC/RRQ, à l'AE ¹ et au RQAP versées par l'employeur

Les montants de SSUC susmentionnés sont réduits dans la mesure où l'employeur applique la subvention salariale de 10 % à l'égard d'un employé. La SSUC est aussi réduite à l'égard d'un

¹ L'emploi d'une personne ayant un lien de dépendance avec l'employeur peut être réputé être un emploi assurable et être assujéti aux cotisations d'AE si l'emploi satisfait au critère de l'alinéa 5(3)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

employé dans la mesure où celui-ci reçoit des prestations d'assurance-emploi («AE») pour la semaine dans le cadre du programme Travail partagé.

L'employé doit faire partie de l'effectif et être rémunéré au cours de la période du 15 mars au 6 juin 2020 pour que l'employeur puisse bénéficier de la SSUC.

Le montant total qui peut être versé à une entité admissible donnée n'est assujéti à aucun plafond.

Remboursement de certaines cotisations salariales

Le programme de la SSUC prévoit le remboursement de la totalité de certaines cotisations d'employeurs à l'AE, au Régime de pensions du Canada («RPC»), au Régime de rentes du Québec («RRQ») et au Régime québécois d'assurance parentale («RQAP»). Ce remboursement couvre les cotisations versées par les employeurs pour chaque semaine pendant laquelle les employés visés sont en congé payé (et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC).

Un employé est considéré être en congé payé si l'employeur lui verse une rémunération pour une semaine complète alors qu'il n'accomplit aucun travail au cours de cette semaine. Ce remboursement n'est pas offert aux employés qui sont en congé payé pour seulement une partie de la semaine.

Les employeurs sont toujours tenus de percevoir et de verser, comme d'habitude, les cotisations d'employeurs et d'employés à chacun des programmes susmentionnés, mais ils pourront ensuite demander un remboursement. Ce remboursement n'est pas assujéti à la prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ que peuvent demander les employeurs au titre de la SSCU, et il n'y a pas de limite générale quant au montant de remboursement qu'un employeur admissible peut demander.

Plafond

Si un employé admissible est à l'emploi de plusieurs entités admissibles ayant entre elles un lien de dépendance pour une semaine donnée, le montant maximal de la SSUC versé à l'égard de l'employé pour cette semaine est le montant qui serait autrement déterminé si l'employé était payé par une seule entité admissible.

Pénalités

Manipulation du revenu

Des pénalités sont prévues pour les employeurs qui essaient de manipuler leur revenu afin d'être admissibles à la SSUC. Lorsqu'une entité ou une personne ayant un lien de dépendance avec elle prend des mesures (ou omet de prendre des mesures) ayant pour effet de réduire le revenu admissible de l'entité déterminée pour la période de référence actuelle et qu'il est raisonnable de conclure que l'un des objets principaux de ces mesures ou de cette omission était de faire en sorte que l'entité déterminée devienne admissible à la SSUC, cette dernière est passible d'une pénalité de 25 % du montant demandé. Cette règle exclut cependant les mesures déjà autorisées aux termes de la loi, comme le choix d'utiliser une des méthodes susmentionnées pour déterminer le revenu admissible.

Pénalité pour faute lourde

Une entité admissible qui demande la SSUC et qui, sciemment ou dans des circonstances équivalant à faute lourde, fait un faux énoncé ou une omission dans une déclaration, un formulaire, un certificat, une attestation, un état, une demande ou une réponse rempli, produit ou

présenté, selon le cas, pour une année d'imposition, ou participe à cet énoncé ou à cette omission, y consent ou y acquiesce, est passible d'une pénalité équivalant à 50 % de la SSUC versée en trop.

La pénalité pour faute lourde vient s'ajouter à la pénalité de 25 %.

Dispositions en matière d'infractions

Commet une infraction toute personne qui obtient ou demande un remboursement ou crédit auquel elle ou une autre personne n'a pas droit, ou un remboursement ou crédit d'un montant supérieur à celui auquel elle ou une autre personne a droit, du fait qu'elle a fait des déclarations fausses ou trompeuses, ou a participé, consenti ou acquiescé à leur énonciation. Selon les circonstances, les procureurs peuvent choisir de poursuivre par voie de procédure sommaire ou de mise en accusation. Les pénalités sont les suivantes :

Déclaration de culpabilité par procédure sommaire : amende de 50 % à 200 % du montant de la SSUC, ou amende jumelée à un emprisonnement maximal de deux ans

Mise en accusation : amende de 100 % à 200 % du montant de la SSUC jumelée à un emprisonnement maximal de cinq ans

Divulgence des demandes de SSUC

Le gouvernement a indiqué qu'il s'attend à ce que les employeurs qui bénéficient de la SSUC fassent tous les efforts possibles pour ramener les salaires des employés aux niveaux d'avant la crise. Bien que la loi n'en fasse pas expressément mention, une disposition permet au ministre de divulguer le nom des employeurs qui demandent la SSUC. Il est possible que cette disposition élargissant le pouvoir de communication du ministre ait pour but de brandir la menace de l'opinion publique pour inciter les employeurs qui sont en mesure de le faire de verser à leurs employés le salaire qu'ils touchaient avant la crise.

Observations

- ▶ Vu l'ampleur de cette dépense gouvernementale, on s'attend à ce que des vérifications soient effectuées.
- ▶ Les employeurs admissibles doivent démontrer qu'ils ont effectivement payé leurs employés.
- ▶ Il faut tenir compte de l'interaction avec la PCU, la subvention de 10 % et le programme Travail partagé de l'AE. La réintégration des employés devrait idéalement se faire dans les 14 premiers jours de la période d'admissibilité.
- ▶ Dans des situations où la réduction des revenus requise n'est pas manifeste, il faut veiller à bien établir qu'une telle réduction a eu lieu avant de demander la SSUC.
- ▶ Les entités déterminées pourraient souhaiter effectuer une analyse afin de déterminer si elles devraient i) choisir d'utiliser la méthode de la comptabilité de caisse; et ii) déterminer leur revenu séparément ou sur une base consolidée.
- ▶ Les employeurs devraient faire de leur mieux pour verser les 25 % restants. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une exigence expresse de la loi, les employeurs qui ont recours à la SSUC doivent partir du principe que leur identité sera révélée au public et que leur réputation pourrait être entachée s'ils ne paient pas les 25 % restants alors qu'ils sont en mesure de le faire.
- ▶ Les employeurs admissibles doivent tenir des registres démontrant la réduction des revenus requise pour chaque période.

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

Toronto

David Steinberg

+1 416 932 6206 | david.a.steinberg@ca.ey.com

Lawrence Levin

+1 416 943 3364 | lawrence.levin@ca.ey.com

Edward Rajaratnam

+1 416 943 2612 | edward.rajaratnam@ca.ey.com

David Robertson

+1 403 206 5474 | david.d.robertson@ca.ey.com

Roxanne Wong

+1 416 943 2966 | roxanne.wong@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. Pour en savoir davantage sur notre organisation, visitez le site 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.

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.

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.

© 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.