

Les subventions salariales pour les employeurs 2020-12-22

Afin d'aider les employeurs soit à maintenir leurs travailleurs en poste, soit à les réengager à la suite d'un licenciement occasionné par la COVID-19, le gouvernement du Canada a instauré deux subventions salariales différentes : la **Subvention salariale temporaire du Canada de 10 %** ainsi que la **Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)**. Le 17 juillet 2020, le gouvernement a présenté une nouvelle version de la SSUC modifiant considérablement la version précédente introduite en avril. Certains appellent cette version « **SSUC 2.0** » et nous avons utilisé le même terme tout au long de cette annexe. Ainsi, pour différencier ces deux versions, la première (introduite le 11 avril) sera dénommée « **SSUC 1.0** »¹.

Voici les principales caractéristiques de ces programmes selon notre compréhension en date du présent communiqué. Notez qu'afin de fournir des éclaircissements et des précisions, des règlements pourraient être déposés ultérieurement.

Compte tenu de la complexité derrière de telles subventions gouvernementales, un client doit consulter un conseiller externe pour établir l'admissibilité ainsi que le(s) montant(s) pouvant être réclamé(s).

I. Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC 1.0 et SSUC 2.0)

Le 11 avril 2020, le gouvernement a mis en place la **Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC 1.0)**, et à cette fin, a amendé notamment, la *Loi de l'impôt sur le revenu* (la « LIR ») afin d'y intégrer les mesures prévues dans la *Loi no 2 concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19* (ci-après « *Projet de loi C-14* » ou SSUC 1.0). Le 20 juillet 2020, le projet de loi C-20 a présenté une SSUC modifiée, ci-après la SSUC 2.0². La loi C-9 : « *Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (Subvention d'urgence pour le loyer du Canada et Subvention salariale d'urgence du Canada)*, sanctionné le 23 novembre 2020, a également apporté des modifications au SSUC. **Prendre note que l'Énoncé économique de l'automne de 2020 – Soutenir les canadiens et lutter contre la COVID-19** (ci-après « **Énoncé économique** ») propose également des nouvelles mesures à la SSUC³.

Note : La **Subvention salariale temporaire du Canada de 10 %** mise en place antérieurement à la SSUC est un programme distinct qui complète la SSUC, sans toutefois être cumulatif. Essentiellement, pour un employeur qui a droit aux deux subventions pour une période, toutes les prestations demandées selon la *Subvention salariale temporaire de 10 %*, pour la rémunération versée au cours d'une période de demande donnée, réduiraient le montant de la subvention de la SSUC pour cette même période. Un employeur n'est pas tenu de réclamer un montant au titre de la *Subvention salariale temporaire de 10 %* pour une période donnée, permettant ainsi à l'employeur de réclamer la SSUC maximale pour cette période. Pour plus d'informations sur la *Subvention salariale temporaire de 10 %*, voir la section II ci-dessous.

¹ Ministère des Finances Canada (17 juillet 2020) : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/07/adapter-la-subvention-salariale-durgence-du-canada-pour-protger-les-emplois-et-stimuler-la-croissance.html>.

² Le Projet de loi C-20 a été adopté par la Chambre des communes le 21 juillet et a reçu la sanction royale en date du 27 juillet 2020.

³ L'Énoncé économique de l'automne de 2020- Soutenir les canadiens et lutter contre la COVID-19 : <https://budget.gc.ca/fes-eea/2020/report-rapport/FES-EEA-fra.pdf>.

Plusieurs mesures qui ont été établies dans la SSUC 1.0 s'appliquent évidemment à **toutes** les *Périodes de demande* (voir le Tableau 1 ci-dessous, il y a maintenant 10 périodes, soit la *PD 1* à la *PD 10*⁴). Le calcul de la subvention de la SSUC 1.0 pour les *Périodes de demande 1 à 4* reste pareil (selon les mesures du Projet de loi C-14). Tel que présenté dans la présente annexe, la SSUC 1.0 accorde essentiellement à un *Employeur admissible* un montant correspondant à 75 % de la *Rémunération admissible* versée à un *Employé admissible*, jusqu'à un maximum de 847 \$ par semaine par *Employé admissible*. Initialement, la subvention couvrait jusqu'à 12 semaines, rétroactivement au 15 mars 2020 (i.e. du 15 mars 2020 au 6 juin 2020), lorsque l'*Employeur admissible* a subi une *Réduction de Revenu admissible (en %)* au cours d'une *Période de demande*.

Le 15 mai 2020, la SSUC 1.0 a été prolongée de 12 semaines additionnelles, soit jusqu'au 29 août 2020, pour couvrir les *Périodes de demande 5 et 6*. Le nouveau calcul de la subvention **SSUC 2.0** (projet de loi C-20) s'applique aux *PD 5 et 6*, cependant des règles transitoires (la « **Règle refuge PD 5 et 6** ») sont ajoutées à ces deux périodes (*PD 5 et 6*)⁵.

La **SSUC 2.0** allonge la durée du programme jusqu'au 21 novembre 2020, pour couvrir les *Périodes de demande 7 à 9*.

Le projet de loi C-9 a prolongé le programme jusqu'au 19 décembre 2020 créant ainsi, la *Période de demande 10* cependant des règles transitoires (la « **Règle refuge PD 8 à 10** ») sont ajoutées à ces trois périodes (*PD 8 à 10*). De plus, le projet de loi C-9 offre la possibilité de prolonger le programme jusqu'au 30 juin 2021⁶.

L'Énoncé économique fournit des détails pour les *Périodes de demande 11 à 13* (soit du 20 décembre 2020 au 13 mars 2021).

L'analyse en deux parties qui suit donne un aperçu général permettant d'établir si un *Employeur admissible* a droit à la SSUC et au montant de la subvention, le cas échéant (voir **1** et **2** ci-dessous). **Tel que précisé, compte tenu de la complexité de ces règles, un client doit consulter un conseiller externe pour établir son admissibilité ainsi que le montant de la subvention pouvant être réclamé.**

1. Un employeur peut-il bénéficier du programme de la SSUC ?

Il faut établir qu'un *Employeur admissible* fait face au seuil minimal de *Pourcentage de la réduction des Revenus admissibles* au cours d'une *Période de demande* conformément à la *Période de référence* et les *Règles déterminatives*, le cas échéant décrites entre autres, au Tableau 1 ci-dessous.

⁴ La *Période de demande (PD 10)* est incluse dans le projet de loi C-9.

⁵ Essentiellement, la Règle refuge pour les PD 5 et 6 permet à un *Employeur admissible* de calculer la subvention selon les nouvelles règles de la SSUC 2.0 **ET** les anciennes mesures de la SSUC 1.0 (c'est-à-dire, celles pour les *Périodes de demande 1 à 4*) afin de réclamer le plus élevé des deux montants calculés.

⁶ Le projet de loi C-9 est accompagné d'une possibilité de prolonger la SSUC, par voie de règlement, jusqu'au 30 juin 2021. L'Énoncé économique fournit les conditions pour les nouvelles périodes PD 11 à 13 (soit, jusqu'au 13 mars, 2021). Puisqu'aucune condition n'est encore finalisée pour les *Périodes de demande* après PD 13, l'annexe n'a pas pris en considération aucune autre *Période de demande* (c.à.d. PD 14 et suivantes).

2. Déterminer le montant de la subvention.

Une fois qu'il est déterminé qu'un *Employeur admissible* peut bénéficier de la SSUC (entre autres, que le seuil minimal (en %) de la réduction des revenus est rencontré), les termes *Employé admissible* ainsi que *Rémunération admissible* doivent être analysés afin de déterminer le montant de la subvention que l'employeur peut réclamer au cours d'une *Période de demande*.

NOTE : Chaque *terme en bleu* contient des conditions spécifiques qui doivent être remplies et par conséquent, de l'information générale concernant chacun de ces termes est présentée ci-après⁷. De plus, avec la SSUC 1.0 et la SSUC 2.0, les *Périodes de demande* sont essentiellement séparées en deux blocs, c'est-à-dire les *Périodes de demande 1 à 4* (« PD 1 à 4 ») et les *Périodes de demande 5 à 13* (« PD 5 à 13 ») incluant la Règle refuge pour les PD 5 et 6 ainsi que la Règle refuge pour les PD 8 à 10 et donc, l'annexe distinguera les règles/critères spécifiques pour chaque bloc, le cas échéant.

1. Première partie de l'analyse : un employeur peut-il bénéficier du programme de la SSUC ?

*Employeurs admissibles*⁸ : mêmes critères pour toutes les *Périodes de demande*

Un *Employeur admissible* doit :

i. Se qualifier d'*Entité déterminée* en vertu des dispositions du Projet de loi C-14. *Entité déterminée* comprend⁹ :

- les particuliers;
- les fiducies¹⁰;
- les sociétés imposables;
- les sociétés de personnes (si au moins 50% des associés sont des *Entités déterminées*);
- les organismes de bienfaisance enregistrés (OBE);
- la plupart des organismes à but non lucratif (OBNL)¹¹;
- les sociétés appartenant à un gouvernement autochtone ainsi que leurs filiales à 100 % qui exploitent une entreprise et sont exonérées d'impôt (*);
- les sociétés de personnes dont chaque associé est un gouvernement autochtone ou des *Entités déterminées* (*);

⁷ Pour de l'information additionnelle, veuillez consulter la *Foire aux questions : Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)* de l'ARC : [Foire aux questions](#). De plus, de nombreux cabinets professionnels ont fourni des résumés sur ce sujet complexe.

⁸ En vertu des dispositions du Projet de loi C-14, le terme « Entité admissible » est utilisé, et non « *Employeur admissible* », qui est le terme utilisé dans la présente annexe pour faciliter la compréhension de la SSUC.

⁹ Le 15 mai 2020, le gouvernement a élargi (via modifications réglementaires) l'admissibilité à la SSUC afin d'inclure les organisations **notées d'un (*)** à titre d'*Entité déterminée* (soit essentiellement, les entités visées aux alinéas 149(1) d.5), d.6), g) et h) de la LIR). Ce changement est rétroactif et s'applique à compter de la première *Période de demande* débutant le 15 mars 2020. Pour de l'information additionnelle, veuillez consulter le document d'information publié par Finance le 15 mai : [Document d'information - 15 mai 2020](#).

¹⁰ Les fiducies sont admissibles à la SSUC, puisqu'elles sont généralement considérées comme des particuliers aux fins de la LIR. Afin d'harmoniser le traitement fiscal des fiducies et des sociétés aux fins de la SSUC, le gouvernement prévoit adopter un projet de loi et le cas échéant, s'il est adopté, les changements s'appliqueront à compter de la 3^{ème} *Période de demande* (du 10 mai au 6 juin 2020). Bref, les modifications apporteront des exceptions supplémentaires aux fiducies pouvant être admissibles à la SSUC (ex. qui ont des employés, etc.) de sorte que les fiducies exonérées d'impôt ainsi que celles qui sont des institutions publiques seront admissibles à la SSUC **que si** elles sont des organisations visées par règlement ou incluses dans la liste des *Entités déterminées* (voir ci-dessus).

¹¹ Notamment une organisation agricole, un « *board of trade* » ou une chambre de commerce, une société de RS&DE à but non lucratif, une organisation ouvrière ainsi qu'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. Bref, une entité exemptée de l'impôt en vertu des alinéas 149 (1) e), j), k) et l) de la LIR.



- les associations canadiennes enregistrées de sport amateur (*);
 - les organisations journalistes enregistrées (*);
 - les collèges non publics et les écoles non publiques, y compris les établissements qui offrent des services spécialisés telles que les écoles de formation artistique, les écoles de langue, les écoles de conduite, les écoles de pilotage et les écoles d'art culinaire (*).
- (*) : voir la note de bas de page numéro 5.

NOTE : les institutions publiques autres que celles incluses dans la liste précédente, ne sont pas admissibles à la SSUC¹².

- ii. Avoir au 15 mars 2020, un numéro d'entreprise pour effectuer les versements à l'ARC pour les comptes des employés (pour retenues sur la paie). Le projet de loi C-20 prévoit qu'un employeur qui fait appel à un tiers fournisseur de services de paie est également admissible, même si le fournisseur de services de paie utilise son propre numéro d'employeur pour effectuer le versement;
- iii. La date limite pour faire une demande selon le formulaire prescrit et les modalités prescrites est la date la plus tardive entre le 31 janvier 2021 et 180 jours après la fin de la *Période de demande*¹³.
- iv. Attester (via le formulaire RC661¹⁴) que la demande pour la SSUC est complète et exacte quant à tous les éléments importants (c.à.d. par le particulier ayant la responsabilité principale des activités financières de l'*Employeur admissible*);
- v. Avoir subi une *Réduction des Revenus admissibles (en %)* au cours de la *Période de demande* tels que définis ci-après¹⁵.

Périodes de demande et Pourcentage de la réduction des revenus admissibles

Essentiellement, le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles* au cours **d'une Période de demande** est déterminé conformément à la *Période de référence* correspondante et des Règles déterminatives (le cas échéant) tel que prévu dans le Tableau 1.

IMPORTANT :

- i. Les *Périodes de demande* sont essentiellement séparées en deux blocs, c'est-à-dire les *PD 1 à 4* et les *PD 5 à 13* incluant la Règle refuge pour les *PD 5 et 6* ainsi que la Règle refuge pour les *PD 8 et 10*.
- ii. Il y a deux approches différentes qu'un *Employeur admissible* peut utiliser pour déterminer le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles* pour une *Période de demande* : « l'*Approche générale* » (AG) et « l'*Autre approche* » (AA).
- iii. Même si les termes *AG* et *AA* sont utilisés pour toutes les *Périodes de demande (1 à 13)*, il y a d'importantes différences entre les 2 blocs de *PD* (ex. à cause des *Règles déterminatives*).

¹² Sous réserve de cette liste, 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 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, de même que les universités, collèges et écoles publiques, les conseils scolaires, les autorités sanitaires et les hôpitaux.

¹³ Afin d'obtenir de l'information sur les procédures pour réclamer une telle subvention, veuillez consulter la section intitulée « **Demander la SSUC** » ci-dessous.

¹⁴ <https://www.canada.ca/content/dam/cra-arc/serv-info/tax/business/topics/cews/rc661-fill-20f.pdf>

¹⁵ L'employeur n'a pas l'obligation de démontrer que la réduction de ses revenus se rapporte à la crise COVID-19.



- iv. L'**AG** ou l'**AA** peut être utilisée pour déterminer le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles* d'un employeur pour la **Subvention de base** ainsi que pour la **Subvention complémentaire**. La même approche doit cependant être utilisée pour ces 2 subventions (base et complémentaire).
- v. L'approche déterminée pour un bloc de *Périodes de demande* doit, cependant, être utilisée pour toutes les *Périodes de demande* dans ce bloc. Par exemple, si l'**AG** est utilisée pour déterminer le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles* pour la **PD 1**, cette approche (**AG**) doit être utilisée pour les **PD 2, 3 et 4**. Cela dit, l'approche utilisée pour les **PD 1 à 4** n'est pas obligatoirement celle qui doit être utilisée pour les **PD 5 à 13**.
- vi. Un *Employeur admissible* qui n'était pas en affaires le 1^{er} mars 2019 peut alterner entre les deux approches. Par exemple, il pourrait comparer son mois de mars 2020 à la moyenne de janvier et février 2020 (c'est-à-dire en utilisant l'approche **AA**) et ensuite comparer son mois d'avril 2020 à celui de 2019 (approche **AG**).
- vii. Les *Périodes de référence* (voir ****** ci-dessous) et les *Règles déterminatives* (voir ******* ci-dessous) doivent être considérées afin de déterminer le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles*. Le Tableau 1 illustre la complexité derrière une telle détermination.
- viii. Deux *Pourcentages de la réduction des revenus admissibles* doivent être déterminés pour les **PD 5 à 10**, soit pour la Subvention de base et une autre pour la Subvention complémentaire. Ainsi, pour différencier ces %, les termes suivants seront utilisés : *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base* ainsi que *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire*.
- ix. **La détermination de la *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles* pour les **PD 11 à 13** sera la même pour la Subvention de base ainsi que pour la Subvention complémentaire, facilitant ainsi la compréhension/détermination d'une telle subvention.**
- x. La *Moyenne des revenus admissibles* (**MRA**) nécessaire pour l'approche **AA** dans les deux blocs de *Périodes de demande* est déterminée comme suit¹⁶ :
 $MRA = 0,5 \times A \times (B/C)$, où
 - A** = *Revenus admissibles* pour les mois de janvier et février 2020;
 - B** = Nombre (#) de jours en janvier et février 2020;
 - C** = Nombre (#) de jours l'employeur exploite son entreprise en janvier et février 2020.Lorsque l'employeur exploite son entreprise tout au long de janvier et février 2020, aucun rajustement ne sera apporté à la **MRA** (B/C = 1).
- xi. Lorsqu'un employeur a commencé à exploiter une entreprise après février 2020, il n'aura pas droit à la SSUC et ce, pour toutes les *Périodes de demande*¹⁷.

¹⁶ La Foire aux questions : Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) de l'ARC (voir lien note de bas de page ci-dessus) fournit de l'information additionnelle sur le calcul de la *Moyenne des revenus admissibles* (**MRA**) (voir question 5).

¹⁷ Le ministère des Finances Canada est au courant de cette problématique et devrait apporter des modifications à ces mesures. Aucun changement ne semble avoir été apporté par le projet de loi C-20.

Tableau 1 – Périodes de demandes 1 à 4

Périodes de demandes (2020)		% de réduction des revenus admissibles (seuil minimum)	Périodes de référence (voir ** ci-dessous)	Règles déterminatives (voir *** ci-dessous)
			AG : Approche générale; AA: Autre approche; MRA: Moyenne des revenus admissibles	
PD 1	15 mars au 11 avril	15 %	Plus élevé de : AG ou AA AG : Mars 2020 / mars 2019 AA : Mars 2020 / MRA de janv. + février 2020	S/O
PD 2	12 avril au 9 mai	30 %	Plus élevé de : AG ou AA AG : Avril 2020 / avril 2019 AA : Avril 2020 / MRA de janv. + février 2020	Automatique si le test de mars est satisfait
PD 3	10 mai au 6 juin	30 %	Plus élevé de : AG ou AA AG : Mai 2020 / mai 2019 AA : Mai 2020 / MRA de janv. + février 2020	Automatique si le test d'avril est satisfait
PD 4	7 juin au 4 juillet	30 %	Plus élevé de : AG ou AA AG : Juin 2020 / juin 2019 AA : Juin 2020 / MRA de janv. + février 2020	Automatique si le test de mai est satisfait

Tableau 1 – Périodes de demandes 5 à 13

Périodes de demandes (2020 et 2021)		% de réduction des revenus admissibles (seuil minimum)	Périodes de référence et Règles déterminatives (voir ** et *** ci-dessous)	
			Subvention de base (SB)	Subvention complémentaire (SC)
			AG : Approche générale; AA: Autre approche; MRA: Moyenne des revenus admissibles	
PD 5 5 juillet au 1 ^{er} août	Pourcentage de réduction des revenus de la SB ET % de réduction des revenus de la SC voir Tableau 2 Ces % différent selon les PD		Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. juillet 2020 / juillet 2019 ii. juin 2020 / juin 2019 AA : Plus élevé de i ou ii : i. juillet 2020 / MRA jan. + fév. 2020 ii. juin 2020 / MRA jan. + fév. 2020	Plus élevé de : AG ou AA AG : MRA d'avril à juin 2020 / MRA d'avril à juin 2019 AA : MRA d'avril à juin 2020 / MRA de janvier + février 2020
PD 6 2 août au 29 août			Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. août 2020 / août 2019 ii. juillet 2020 / juillet 2019 AA : Plus élevé de i ou ii : i. août 2020 / MRA jan. + fév. 2020 ii. juillet 2020 / MRA jan. + fév. 2020	Plus élevé de : AG ou AA AG : MRA de mai à juillet 2020 / MRA de mai à juillet 2019 AA : MRA de mai à juillet 2020 / MRA de janvier + février 2020
PD 7 30 août au 26 sep.			Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. septembre 2020 / septembre 2019 ii. août 2020 / août 2019 AA : Plus élevé de i ou ii : i. sept. 2020 / MRA jan. + fév. 2020 ii. août 2020 / MRA jan. + fév. 2020	Plus élevé de : AG ou AA AG : MRA de juin à août 2020 / MRA de juin à août 2019 AA : MRA de juin à août 2020 / MRA de janvier + février 2020



Tableau 1 – Périodes de demandes 5 à 13 (suite)

		<i>Périodes de référence et Règles déterminatives (voir ** et *** ci-dessous)</i>	
<i>Périodes de demandes (2020 et 2021)</i>	<i>% de réduction des revenus admissibles (seuil minimum)</i>	Subvention de base (SB)	Subvention complémentaire (SC)
		<i>AG : Approche générale; AA: Autre approche; MRA: Moyenne des revenus admissibles</i>	
PD 8 27 sept. au 24 oct.	<i>Pourcentage de réduction des revenus de la SB ET % de réduction des revenus de la SC voir Tableau 2 Ces % différent selon les PD</i>	Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. octobre 2020 / octobre 2019 ii. septembre 2020 / septembre 2019 AA : Plus élevé de i ou ii : i. oct. 2020 / MRA jan. + fév. 2020 ii. sept. 2020 / MRA jan. + fév. 2020	Plus élevé de % Sub. complémentaire (% SC) ou % Sub. de base (% SB) % SC: Plus élevé de AG ou AA - AG : MRA juillet-sept. 2020 / MRA juillet-sept. 2019 - AA : MRA juillet-sept. 2020 / MRA jan + fév 2020 % SB : Plus élevé de AG ou AA - AG : octobre 2020 / octobre 2019 - AA : oct. 2020 / MRA jan + fév 2020
PD 9 25 oct. au 21 nov.		Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. novembre 2020 / novembre 2019 ii. octobre 2020 / octobre 2019 AA : Plus élevé de i ou ii : i. nov. 2020 / MRA jan. + fév. 2020 ii. oct. 2020 / MRA jan. + fév. 2020	Plus élevé : % SC ou % SB % SC: Plus élevé de AG ou AA - AG : MRA août-oct. 2020 / MRA août-oct. 2019 - AA : MRA août-oct. 2020 / MRA jan + fév 2020 % SB : Plus élevé de AG ou AA - AG : novembre 2020 / novembre 2019 - AA : nov. 2020 / MRA jan + fév 2020
PD 10 22 nov. au 19 déc.		Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. décembre 2020 / décembre 2019 ii. novembre 2020 / novembre 2019 AA : Plus élevé de i ou ii : i. déc. 2020 / MRA jan. + fév. 2020 ii. nov. 2020 / MRA jan. + fév. 2020	Plus élevé : % SC ou % SB % SC: Plus élevé de AG ou AA - AG : MRA sept-nov. 2020 / MRA sept-nov. 2019 - AA : MRA sept à nov. 2020 / MRA jan + fév 2020 % SB : Plus élevé de AG ou AA - AG : décembre 2020 / décembre 2019 - AA : déc. 2020 / MRA de jan + fév 2020
PD 11 20 déc. au 16 janv. 2021		Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. décembre 2020 / décembre 2019 ii. novembre 2020 / novembre 2019	AA : Plus élevé de i ou ii : i. déc. 2020 / MRA jan. + fév. 2020 ii. nov. 2020 / MRA jan. + fév. 2020
PD 12 17 jan. au 13 fév. 2021		Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. janvier 2021 / janvier 2020 ii. décembre 2020 / décembre 2019	AA : Plus élevé de i ou ii : i. janvier 2021 / MRA jan. + fév. 2020 ii. décembre 2020 / MRA jan. + fév. 2020
PD 13 14 fév. au 13 mars 2021		Plus élevé : AG ou AA AG : Plus élevé de i ou ii : i. février 2021/ février 2020 ii. janvier 2021 / janvier 2020	AA : Plus élevé de i ou ii : i. février 2021/ MRA jan. + fév. 2020 ii. janvier 2021 / MRA jan. + fév. 2020

**** Périodes de référence** (soit, **AG** et **AA**) et ***** Règles déterminatives****Périodes de demande 1 à 4**○ **Approche générale (AG)**

Comparer le changement d'une année par rapport à l'autre (2020 vs 2019), de la variation des **Revenus admissibles (RA)** pour le mois civil au cours duquel la **Période de demande** a commencé. Par exemple, pour **PD 1** : comparer le **RA** du mois de mars 2020 au **RA** du mois de mars 2019.

○ **Autre Approche (AA)**

Choisir de comparer les **Revenus admissibles (RA)** pour le mois civil au cours duquel la **Période de demande** a commencé avec la **Moyenne des Revenus admissibles** (« **MRA** ») tel que déterminé par la formule ci-haut) gagnés en janvier et février 2020.

○ **Règles déterminatives**

Lorsque le **Pourcentage de la réduction des revenus admissibles** satisfait le seuil minimal pour une **Période de demande** (ex. : 15% pour mars 2020), l'employeur est **automatiquement** considéré d'avoir rencontré le seuil requis pour la **Période de demande** qui suit immédiatement (ex. : avril 2020).

Cette qualification automatique s'applique **uniquement** à la **Période de demande** qui suit immédiatement celle-ci et non pour toutes les **Périodes de demande** restantes et sous réserve des autres conditions d'admissibilité. Par exemple, si l'employeur est admissible à la **PD 1** (c.-à-d. satisfait le « Test »), les conditions de la **PD 2** seront **réputées** avoir été satisfaites. Cependant, l'employeur doit rencontrer une réduction de ses **Revenus admissibles** d'au moins 30% au cours de la **PD 2**, pour que les conditions de la **PD 3** soient automatiquement satisfaites (selon les **Règles déterminatives**)¹⁸.

Les employeurs doivent tout de même effectuer une demande pour recevoir la SSUC pour une **Période de demande** pour laquelle ils se qualifient automatiquement (ex. via **Mon dossier d'entreprise**).

○ **Seuil du Pourcentage de la réduction des revenus admissibles**

******* : *Aucune obligation d'établir ce % pour une PD visée si le seuil est rencontré dans la PD précédente (en vertu des Règles déterminatives).*

Le résultat le plus élevé entre **A** (soit, **AG**) ou **B** (soit, **AA**) :

A. 1- (**RA** de la **PD 2020** visée / **RA** pour cette même période en 2019);

B. 1- (**RA** de la **PD 2020** visée / **RMA** de janvier et février 2020).

Tel qu'illustré au **Tableau 1**, un employeur doit fait face au seuil **minimal** de 15% de **Réduction des revenus admissibles** au cours de la **PD 1** (c.-à-d. du 15 mars au 11 avril) et d'au moins **30 %** pour les **PD 2, PD 3 et PD 4** (c.-à-d. du 12 avril au 4 juillet).

¹⁸ Pour plus d'informations, voir la question 5 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC*, plus particulièrement, le Tableau 2 ainsi que l'exemple 1 (voir le lien à la note de bas de la page 1).

Périodes de demandes 5 à 13

- **Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base : s'applique aux PD 5 à 13**
 - **Approche général (AG)**
Comparez le changement d'une année par rapport à l'autre (2020 vs. 2019), de la variation des *Revenus admissibles (RA)* pour le mois civil au cours duquel la *Période de demande* a commencé. Par exemple, pour *PD 5* : comparer le *RA* du mois de juillet 2020 au *RA* du mois de juillet 2019.
 - **Autre Approche (AA)**
Choisir de comparer les *Revenus admissibles (RA)* pour le mois civil au cours duquel la *Période de demande* a commencé avec la *Moyenne des revenus admissibles* (« *MRA* ») tel que déterminé par la formule ci-haut) gagnés en janvier et février 2020.
 - **Règles déterminatives**
Le Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base le **plus élevé** entre la *Période de demande visée* et la *PD précédente* établira si le seuil minimum du % de la *PD visée* est rencontré.
NOTE : L'approche utilisée (*AG* ou *AA*) pour déterminer le seuil de la *PD visée* doit être celle utilisée pour établir le seuil de la *PD précédente* (la *Règle déterminative*). Par exemple, pour déterminer le Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base pour la *PD 6*, l'employeur peut considérer le % **le plus élevé** entre la période spécifiée (ex. *PD 6*) et la période précédente (ex. *PD 5*) et ce, en utilisant soit l'approche *AG* (pour les périodes courantes et précédentes) ou l'approche *AA* (pour les périodes courantes et précédentes).
 - **Seuil du Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base Le plus élevé** entre **A** (l'*AG*) ou **B** (l'*AA*):
 - A.** Résultat le **plus élevé** entre **a** (l'*AG*) ou **b** (l'*AG* de la *Règle déterminative*) :
 - a.** $1 - (RA \text{ de la } PD \text{ 2020 visée} / RA \text{ pour cette même période en 2019})$;
 - b.** $1 - (RA \text{ de la } PD \text{ 2020 précédente que celle visée en a.} / RA \text{ pour cette même période en 2019})$.
 - B.** Résultat le **plus élevé** entre **a** (l'*AA*) ou **b** (l'*AA* de la *Règle déterminative*) :
 - a.** $1 - (RA \text{ de la } PD \text{ 2020 visée} / MRA \text{ de janvier et février 2020})$;
 - b.** $1 - (RA \text{ de la } PD \text{ 2020 précédente que celle visée en a.} / MRA \text{ de janvier et février 2020})$.
- Les divers seuils minimums à atteindre sont illustrés au **Tableau 2** (variant entre autres, selon les *PD*).
- NOTE** : Même si les revenus d'un employeur diminuent (en %) au cours d'une *PD* de moins que 30%, il pourrait tout de même bénéficier d'une Subvention de base (a contrario des *PD 1 à 4*).



- **Pourcentage de la réduction des revenus admissibles de la Subvention complémentaire :**

ATTENTION : les règles diffèrent selon la *Période de demande*. Des différences ont été créées par les nombreuses modifications annoncées par le gouvernement depuis la mise en place de la subvention.

- Les critères initialement établis par le Projet de loi C-20 pour déterminer le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles de la Subvention complémentaire* continuent à s'appliquer aux PD 5 à 7.
- Le projet de loi C-9 a simplifié la SSUC en harmonisant la détermination du *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles de la Subvention complémentaire* avec celle pour déterminer le *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base*, pour les PD 8 à 10 et les *Périodes de demande* subséquentes. Ainsi, un seul « test » pour les deux subventions (base et complémentaire) devrait être applicable aux PD 8 à 10. Cela dit, des règles transitoires (la « **Règle refuge PD 8 à 10** ») existent pour ces périodes,¹⁹ rendant une telle détermination différente (soit, des test différents « tests ») pour chaque subvention (base vs. complémentaire).
- L'Énoncé économique a confirmé que la détermination du *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles de la Subvention complémentaire* pour les PD 11 à 13 sera harmonisée avec la détermination du *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles de la Subvention de base*. Ainsi, un seul « test » pour les deux subventions (base et complémentaire) s'appliquerait pour les PD 11 à 13 et **AUCUNE** Règle refuge n'est applicable pour ces *Périodes de demande*.

Ainsi, voici les critères pour les deux approches soit AG et AA :

- **Approche général (AG)**
Comparez les *Revenus admissibles (RA) moyens* des **trois mois précédant** le début de la *Période de demande* aux *Revenus admissibles moyens* de la même période en 2019. Par exemple, pour PD 5 : comparez les RA moyens d'avril à juin 2020 aux RA moyens d'avril à juin 2019.
- **Autre Approche (AA)**
Choisir de comparer les *Revenus admissibles (RA) moyens* des **trois mois précédant** le début de la *Période de demande* à la *Moyenne des Revenus admissibles* (« MRA » tel que déterminé par la formule ci-haut) gagnés en janvier et février 2020. Par exemple, pour PD 5 : comparez les RA moyens d'avril à juin 2020 à la MRA de janvier et février 2020.
- **Règle déterminative**
Aucune *Règle déterminative* pour la Subvention complémentaire.

¹⁹ La Règle refuge PD 8 à 10 permet à un *Employeur admissible* de déterminer le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles pour la subvention complémentaire* selon les anciennes règles (c'est-à-dire, celles utilisées pour déterminer le % de réduction pour la Subvention complémentaire pour PD 5 à 7) ET selon les nouvelles règles (c'est-à-dire, celles utilisées pour déterminer le % de réduction pour la Subvention de base pour les PD 5 à 10), et utiliser la méthode la plus avantageuse.



▪ **Seuil du Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire pour PD 5 à 7**

Le résultat le plus élevé entre **A** (soit, *AG*) ou **B** (soit, *AA*) :

- A.** 1- (*RA* moyens des 3 mois précédents la *PD* 2020 visée / *RA* moyens pour la même période de 3 mois en 2019);
- B.** 1- (*RA* moyens des 3 mois précédents la *PD* 2020 visée / *MRA* de janvier et février 2020).

▪ **Seuil du Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire pour PD 8 à 10**

Le plus élevé entre **A** (% de la *Subvention complémentaire*) ou **B** (% de la *Subvention de Base*)

- A.** Résultat le plus élevé entre **a.** (soit, *AG*) ou **b.** (soit, *AA*) :
 - a.** 1- (*RA* moyens des 3 mois précédents la *PD* 2020 visée / *RA* moyens pour la même période de 3 mois en 2019)
 - b.** 1- (*RA* moyens des 3 mois précédents la *PD* 2020 visée / *MRA* de janvier et février 2020);
- B.** Résultat le plus élevé entre **a.** (soit, *AG*) ou **b.** (soit, *AA*)
 - a.** 1- (*RA* de la *PD* 2020 visée / *RA* pour cette même période en 2019)
 - b.** 1- (*RA* de la *PD* 2020 visée / *MRA* de janvier et février 2020)

▪ **Seuil du Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire pour PD 11 à 13 sera identique au Seuil du Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base pour les PD 5 à 13 (tel que prévu ci-dessus)**

Le plus élevé entre A (l'*AG*) ou B (l'*AA*):

- A.** Résultat le plus élevé entre **a** (l'*AG*) ou **b** (l'*AG* de la *Règle déterminative*) :
 - a.** 1- (*RA* de la *PD* 2020 visée / *RA* pour cette même période en 2019);
 - b.** 1- (*RA* de la *PD* 2020 précédente que celle visée en a. / *RA* pour cette même période en 2019).
- B.** Résultat le plus élevé entre **a** (l'*AA*) ou **b** (l'*AA* de la *Règle déterminative*) :
 - a.** 1- (*RA* de la *PD* 2020 visée / *MRA* de janvier et février 2020);
 - b.** 1- (*RA* de la *PD* 2020 précédente que celle visée en a / *MRA* de janvier et février 2020).

Tel qu'illustré au **Tableau 2**, lorsque les revenus d'un employeur sont réduits de moins que 50% au cours d'une *PD*, aucune subvention additionnelle ne peut être ajoutée à la Subvention de base. Cela dit, lorsque la réduction est de 70% ou plus, l'employeur pourrait se prévaloir de la **Subvention complémentaire maximale de 35%** (augmentée de 10% dans l'Énoncé économique; auparavant de 25%) pour cette période. Entre 50% et 70%, une Subvention complémentaire réduit sera disponible.

Règles qui s'appliquent pour toutes les *Périodes de demande*

- **Fusions / liquidations** : Comme prévu, la SSUC 2.0 a introduit des modifications à la *L.I.R.* permettant aux sociétés issues de la fusion de deux ou plusieurs sociétés (ou lorsqu'une société est liquidée dans une autre), d'utiliser leurs *Revenus admissibles combinés* pour déterminer le *Pourcentage du taux de réduction* (à moins qu'il ne soit raisonnable de considérer que l'un des principaux objectifs de la fusion/liquidation était de se qualifier pour la SSUC). Ce changement s'appliquera rétroactivement à la première *Période de demande* commençant le 15 mars 2020.
- **Acquisition d'actifs (transferts d'entreprises)** : La SSUC 2.0 prévoit de nouvelles mesures pour établir la *Réduction des Revenus admissibles (en %)* d'un employeur en considérant les acquisitions d'entreprises (achat et vente d'actifs) qui ont eu lieu pendant une *Période de demande* ou avant. Ainsi, l'employeur-acheteur peut choisir de prendre en compte les revenus attribuables à cette entreprise dans ses revenus pour une *Période de demande* antérieure. Ces revenus seront ensuite soustraits de ceux du vendeur. Si le vendeur continue à exister, le choix doit être fait conjointement par l'acheteur et le vendeur.

Revenus admissibles :

- De manière générale, les *Revenus admissibles* pour les fins de ce test correspondent aux revenus de l'employeur gagnés au Canada et provenant de sources **sans lien de dépendance** (des règles spéciales s'appliquent toutefois aux entreprises multiples²⁰).
- Par ailleurs, le *Revenu admissible* ne comprend pas la SSUC ni la subvention salariale temporaire de 10 %. Les *Revenus admissibles* réfèrent aux revenus bruts (et non aux profits) et ainsi, les dépenses ne devraient pas être prises en considération.
- Les *Revenus admissibles* sont calculés selon les *pratiques comptables habituelles*²¹ de l'employeur et excluent les revenus provenant de postes extraordinaires²² et des montants à titre de capital²³.
- Le *Revenu admissible* peut comprendre le revenu de placements (tels que les intérêts ou les dividendes) **si** de tels revenus découlent du cours normal des activités de l'employeur.
- Un **choix** peut être fait pour calculer plutôt les *Revenus admissibles* selon la méthode de la comptabilité de caisse au lieu de la comptabilité d'exercice (et non une combinaison de deux méthodes). Si un tel choix est fait, la méthode de la comptabilité de caisse doit être utilisée pour toutes les *Périodes de demande (PD 1 à 4 et PD 5 à 13)*. Cependant, l'*Employeur admissible* qui établit son *Revenu admissible* selon la comptabilité de caisse, conformément à ses pratiques comptables habituelles, ne peut pas choisir d'utiliser la comptabilité d'exercice.

²⁰ Le Projet de loi C-14 prévoit des règles spéciales (voir nouveau paragraphe 125.7 (4) de la LIR) pour les entreprises multiples (ex. : sociétés ayant des liens de dépendance) y compris la possibilité pour les groupes affiliés de calculer les revenus sur une base consolidée pour une période. Tous les membres du groupe affilié doivent effectuer un choix conjoint à cet effet et doivent utiliser cette méthode. Bref, ce choix doit inclure **tout** le groupe affilié et il n'est donc pas possible de sélectionner seulement quelques membres du groupe. Pour plus d'informations incluant des exemples pour aider à la compréhension, veuillez consulter les questions 8, 9 et 10 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (voir le lien à la note de bas de la page 1).

²¹ Expression non définie selon le texte de la loi actuelle (Projet de loi C-14) ni définie en vertu de la LIR.

²² L'interprétation de l'ARC de l'expression « poste extraordinaire » (soit une expression non définie dans la L.I.R.) est précisée aux questions 6, 6-1 et 6-2 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (note de bas de page 1).

²³ Selon la loi actuelle (Projet de loi C-14), les montants en capital n'ont pas été explicitement exclus (c.-à-d. par définition : *Revenus admissibles*). Cela dit et comme prévu, les annonces de l'ARC ont expressément exclu les montants en capital.

- Prendre note que des dispositions spéciales s'appliquent aux OBE et aux OBNL admissibles. Ainsi, le *Revenu admissible* des OBE comprend également le revenu provenant d'une *activité commerciale complémentaire* au sens de la LIR²⁴, les dons et les sommes reçues dans le cours normal de ses activités. Le *Revenu admissible* des OBNL comprend également les frais à titre de cotisation (droit d'inscription ou autre) et les autres sommes reçues dans le cours normal de ses activités. De plus, les OBE et les OBNL seraient autorisés à **choisir** d'inclure ou d'exclure les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul. Une fois un tel choix effectué, il s'appliquera tout au long de la période du programme.

Une fois qu'il est établi qu'un *Employeur admissible* peut réclamer la SSUC pour une *Période de demande*, le montant de la subvention que l'employeur peut recevoir doit être déterminé.

2. Deuxième partie de l'analyse : déterminer le montant de la subvention

Un calculateur permettant d'estimer le montant de la subvention est disponible via le site de l'ARC : [Calculateur SSUC](#).²⁵

La SSUC est essentiellement basée sur la *Rémunération admissible* payée à un *Employé admissible*.

Employé admissible

De manière générale, un *Employé admissible* est, relativement à une semaine d'une *Période de demande*, un particulier employé au Canada²⁶ par l'*Employeur admissible* au cours d'une *Période de demande*, à condition de ne pas être sans rémunération de cet employeur à l'égard d'une période d'au moins 14 jours consécutifs au cours de cette période (applicable seulement aux *PD 1 à 4*). Par conséquent, si un employeur n'a pas versé de rémunération à un employé pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une *Période de demande*, l'employé ne sera pas considéré comme un *Employé admissible* aux fins de la SSUC pour cette *Période de demande*²⁷.

IMPORTANT : La SSUC 2.0 prévoit que la restriction de 14 jours ne s'applique plus aux *Périodes de demande 5 à 13*. Ainsi, les employeurs n'auront plus à s'inquiéter de ne pas pouvoir bénéficier de la SSUC lorsqu'ils embauchent de nouveaux employés (ou réembauchent des employés précédemment licenciés) au cours d'une *Période de demande* (c'est-à-dire, *PD 5* et suivantes).

Un employeur peut réembaucher un *Employé admissible* et le payer rétroactivement à l'égard d'une *Période de demande* afin de se qualifier pour la SSUC pour cette période. Lorsque l'employé a reçu un paiement au titre de la PCU pour cette même période, ce paiement ne le disqualifierait pas à titre d'*Employé admissible* à l'égard de la SSUC pour cet employeur. C'est la responsabilité de l'employé

²⁴ Au sens du paragraphe 149.1(1) LIR.

²⁵ Ce site précise entre autres, qui peut demander une subvention, la manière dont l'admissibilité est évaluée et la façon dont la subvention est calculée. Prendre note que le calculateur comprend aussi une fonction de relevé imprimable que l'employeur peut utiliser pour avoir un aperçu de sa demande et, depuis le 27 avril, cela permet d'entrer rapidement et facilement les renseignements requis dans le formulaire de demande SSUC. NOTE : la Calculatrice a été mise à jour depuis sa première version (pour corriger des petites coquilles) et par conséquent, un employeur doit être prudent s'il utilise des calculs effectués avec une version précédente.

²⁶ Un individu doit avoir un statut d'employé et ne doit pas être, par exemple, un travailleur autonome ou consultant. Bref, le critère est de déterminer si l'employeur prélève des retenues à la source sur la rémunération versée à l'individu. De plus, un non-résident employé au Canada peut se qualifier à titre d'*Employé admissible* à l'égard de la SSUC.

²⁷ Si une rémunération était versée à un employé non admissible (par exemple, pendant les jours restants de la *Période de demande*), ce salaire ne serait pas considéré comme une *Rémunération admissible* et, par conséquent, ne serait pas admissible à la SSUC.

(et non l'employeur) de déterminer s'il est toujours admissible à la PCU et de retourner/rembourser les montants à l'ARC, le cas échéant²⁸. Par exemple, si les heures d'un employé sont réduites en raison de la COVID-19 et que son revenu de travail n'excède pas 1 000 \$ au cours pendant au moins 14 jours consécutifs au cours d'une période de 4 semaines, l'employé pourra toujours réclamer la PCU (voir l'Annexe de la PCU).

Depuis le 11 mai 2020, il est possible pour l'employé de rembourser la PCU au moyen de *Mon dossier*.

Feuillets fiscaux : les employeurs devront s'attendre à déclarer la *Rémunération admissible* versée à chaque employé à l'égard des *Périodes de demande* dans la section « Autres renseignements », en bas des feuillets T4 des employés, au moyen de trois nouveaux codes. L'ARC publiera des renseignements additionnels sur les exigences en matière de déclaration des T4 avant la fin de l'année.

Rémunération admissible

La *Rémunération admissible* désigne les sommes qui sont payées à un *Employé admissible* à titre de traitements, de salaires, d'autres rémunérations, de certains avantages imposables (en autant que ces sommes soient réellement versées), d'honoraires, de commissions ou autres sommes payées **pour services rendus**²⁹. Certains montants sont cependant spécifiquement exclus en tant que *Rémunération admissible*, tels que les allocations de retraite, les indemnités de départ et les avantages provenant d'options d'achat d'actions³⁰.

La *Rémunération admissible* est celle versée à l'égard d'une semaine comprise dans la *Période de demande visée* et non pas nécessairement la rémunération effectivement versée durant cette période. Ainsi, la *Rémunération admissible* est établie en fonction du moment où elle est gagnée (période de paie) et non pas sur une base de caisse³¹. Cela dit, les montants doivent, cependant, avoir été versés à l'employé au moment où la demande de la SSUC est effectuée. Ainsi, la *Rémunération admissible* déclarée sur la demande d'un employeur au titre de la SSUC doit représenter le montant véritablement versé à l'égard de la *Période de demande*³².

²⁸ Les questions 14, 14-1, et 15 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (note de bas de page 1) fournissent de l'information additionnelle ainsi que des exemples sur l'interaction entre la PCU et la SSUC. **Note** : les conditions dans lesquelles un employé doit rembourser la PCU diffèrent légèrement selon qu'il s'agit de la première période de 4 semaines pour laquelle il a demandé la PCU, ou s'il s'agit de la période de quatre semaines suivante (voir plus particulièrement, la question 14-1).

²⁹ Essentiellement, il s'agit de montant pour lesquels il y a des retenues à la source au titre de l'impôt sur le revenu. La question 17-2 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (note de bas de page 1) précise que pour les fins de la SSUC, un dividende n'est pas considéré une *Rémunération admissible*.

³⁰ La question 17 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (note de bas de page 1), fournit une liste exhaustive des sommes qui sont exclues à titre de *Rémunération admissible*.

³¹ Une commission **gagnée** (c.à.d. pour des services rendus) en février 2020, mais payée uniquement en avril 2020, ne sera pas considérée une *Rémunération admissible* et ce, même si la rémunération est versée pour une semaine d'une *Période de demande* puisqu'elle vise une semaine/période non admissible (soit pour services rendus antérieurement au 15 mars 2020).

³² Lorsque la rémunération de l'employé fluctue d'un jour à l'autre, selon les quarts de travail et les heures travaillées par exemple, l'employeur ne sera pas autorisé à utiliser une moyenne des salaires versés quotidiennement pour calculer la subvention. Aussi, un employeur ne peut pas utiliser la moyenne de tous les salaires quotidiens de tous les employés admissibles pour calculer la subvention totale pour chaque semaine, étant donné que la subvention **se calcule employé par employé** (voir la question 26-2 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (note de bas de page 1)).

L'employeur dont les périodes de paie ne coïncident pas avec les *Périodes de demande* doit calculer manuellement la *Rémunération admissible* attribuable à la semaine visée dans la *Période de demande*³³.

Rémunération de base

La « *Rémunération de base* » prévue au Projet de loi C-14 (la SSUC 1.0) est définie comme la rémunération hebdomadaire **moyenne** versée à l'*Employé admissible* par l'*Employeur admissible* durant la période du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020, à l'exclusion de toute période d'au moins 7 jours consécutifs pour laquelle l'employé n'a pas été rémunéré³⁴.

Essentiellement, la *Rémunération de base* limite la subvention accordée à l'égard des employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur. Tel qu'illustré dans les calculs de la SSUC ci-dessous, pour les *PD 1 à 4*, la *Rémunération de base* de tous les employés (ayant un lien de dépendance ou non) est prise en considération. À compter de la *PD 5*, la *Rémunération de base* vise que les employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur.

Tel qu'attendu, la SSUC 2.0 prévoit des amendements rétroactifs pour permettre aux employeurs de **choisir**, pour **chaque employé de manière individuelle**, laquelle des périodes sera utilisée pour calculer la *Rémunération de base*³⁵. Généralement, la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé du **1^{er} janvier au 15 mars 2020** déterminerait la *Rémunération de base* de cet employé. Cela dit, un employeur peut **choisir** une **autre période** (que celle du 1^{er} janvier au 15 mars 2020), soit celles :

- *Périodes de demande 1 à 3* : 1^{er} mars au 31 mai 2019
- *Période de demande 4* : 1^{er} mars au 30 juin 2019 **ou** 1^{er} mars au 31 mai 2019
- *Périodes de demande 5 à 10* : 1^{er} juillet au 31 décembre 2019

Le projet de loi C-9 (novembre 2020) permet également à un employeur de **choisir** pour les *Périodes de demande 5 à 10*, une « **période spéciale de Rémunération de base** » pour les *Employés admissibles* qui reviennent d'un congé continu de maternité, de paternité, parental, pour proches aidants ou de maladie de longue durée, qui a commencé avant le 1^{er} juillet 2019 et s'est terminé après le 15 mars 2020. Essentiellement, cette *période spéciale de Rémunération de base* correspondra à la période de 90 jours se terminant immédiatement avant le début de la période de congé de l'employé. Par conséquent, sans cette *période spéciale de Rémunération de base*, ces employés ne fourniraient à l'*Employeur admissible* aucune *Rémunération de base*. **Nous présumons que cette « période spéciale de Rémunération de base » s'appliquera également aux Périodes de demande 11 à 13 puisque l'Énoncé économique précise que tous les autres paramètres du programme SSUC restent inchangés.**

Ainsi, la *Rémunération de base* du calcul de la SSUC (voir formule ci-dessous) est une rémunération basée sur « une **moyenne** » (contrairement à la *Rémunération admissible*).

³³ Des précisions se retrouvent à la question 26-1 (ainsi que les exemples 16 et 17) de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (note de bas de page 1).

³⁴ La période de sept jours consécutifs ne vise pas uniquement une semaine au calendrier. Cette période peut chevaucher deux semaines en autant que les jours non rémunérés soient consécutifs.

³⁵ Cette mesure a été proposée pour faire face à des résultats inattendus dans certaines situations, comme lorsque des employés sont en congé parental, d'invalidité ou sans solde du 1^{er} janvier au 15 mars 2020, ou lorsque des personnes - qu'elles aient un lien de dépendance ou non avec leur employeur - sont employées sur une base saisonnière.

La législation (Projet de loi C-14) contient également certaines restrictions pour empêcher les employeurs de conclure des accords pour augmenter le montant de leur subvention. Par conséquent, une rémunération dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle soit restituée directement ou indirectement à l'employeur (ou à une personne ayant un lien de dépendance) ainsi qu'une rémunération versée en sus de la « *Rémunération de base* » de l'employé lorsque l'objectif principal est d'augmenter la subvention, sont expressément exclues du calcul de la subvention (c.-à-d. expressément exclus de la définition « *Rémunération admissible* »).

Montant de la subvention

Périodes de demande 1 à 4 :

De manière générale, le montant de la SSUC pour un *Employé admissible* est déterminé pour **chaque semaine d'une Période de demande (1 à 4)** selon la **formule**³⁶ qui suit :

Le **plus élevé** des montants calculés en **1)** ou en **2)** :

1) Moindre de :

- 75 % de la *Rémunération admissible* payée à l'*Employé admissible* pour la semaine ;
- 847 \$;
- Si l'*Employé admissible* a un lien de dépendance avec l'*Employeur admissible* : 0 \$.

2) Moindre de :

- 100 % de la *Rémunération admissible* payée à l'*Employé admissible* pour la semaine ;
- 75 % de la *Rémunération de base* soit, la rémunération hebdomadaire moyenne payée à l'*Employé admissible* durant la période du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020, à l'exclusion de toute période d'au moins 7 jours consécutifs pour laquelle l'employé n'a pas été rémunéré ;
- 847 \$.

Voici un exemple afin de mieux comprendre ce calcul³⁷ :

Marc avait une rémunération de 65 000 \$ (1 250 \$ / semaine) avant la pandémie de la COVID-19, mais subit une baisse de salaire à 41 600 \$ (800 \$ / semaine). En tenant pour acquis que toutes les conditions soient remplies afin de bénéficier du programme de la SSUC, l'employeur de Marc peut recevoir pour chaque semaine durant les *Périodes de demande*, un montant correspondant au **plus élevé de 1) ou de 2)** :

1) Moindre de :

- 75 % de la *Rémunération admissible* payée à l'*Employé admissible* pour la semaine = **600 \$** ;
- 847 \$;
- Si l'*Employé admissible* a un lien de dépendance avec l'*Employeur admissible* = S.O.

³⁶ En examinant attentivement cette formule, il se dégage notamment qu'un employé ayant un lien de dépendance avec l'employeur **doit** avoir été payé une *Rémunération de base* (c.à.d. rémunération hebdomadaire moyenne versée pour la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2020) afin d'être considéré un *Employé admissible* pour l'employeur (c.à.d. afin que ce dernier puisse réclamer un montant de la subvention pour le compte de cet employé). Ainsi, un individu embauché après le 15 mars 2020 ayant un lien de dépendance avec l'employeur, ne pourra pas se qualifier d'*Employé admissible*. NOTE : des modifications pourraient être apportées afin d'inclure une 2^{ème} période de référence à la définition de la *Rémunération de base* (voir la section « *Rémunération de base* » ci-dessus).

³⁷ La question 20 ainsi que les exemples 10 à 12 de la *Foire aux questions : SSUC de l'ARC* (note de bas de page 1) fournissent des précisions supplémentaires sur le calcul de la subvention.

2) Moindre de :

- 100 % de la *Rémunération admissible* payée à l'*Employé admissible* pour la semaine = **800 \$** ;
- 75 % de la *Rémunération de base* payée à l'*Employé admissible* = 938 \$;
- 847 \$.

Ainsi, l'employeur peut recevoir un montant de **800 \$** par semaine à l'égard de Marc.

Périodes de demande 5 à 13

En premier lieu, les employeurs doivent différencier les **employés actifs** aux **employés en congé sans solde**.

Employés actifs :

La SSUC 2.0 prévoit une subvention à deux niveaux : une **Subvention de base** à laquelle un montant additionnel (la **Subvention complémentaire**) peut être ajouté pour les employeurs qui ont été le plus touchés par la COVID-19. Essentiellement, pour chaque semaine d'une *Période de demande (5 à 13)*, le montant de la subvention pour chaque *Employé admissible* est déterminé selon la **formule** ci-dessous

IMPORTANT : *la Règle refuge s'applique aux Périodes de demande 5 et 6 et force essentiellement l'employeur à calculer la subvention selon les anciennes règles (telles qu'établies pour les PD 1 à 4 ci-dessus) et les nouvelles règles (voir ci-dessous), pour déterminer laquelle est la plus avantageuse (réclamer le montant le plus élevé entre ses 2 montants).*

Formule : (*Taux de base donné + Taux complémentaire donné*)³⁸ x le **moindre** de

- La *Rémunération admissible* payée à l'*Employé admissible* pour la semaine :
- 1 129 \$; ou
- La *Rémunération de base* (voir définition ci-dessous ; même que celle pour les PD 1 à 4) payée à l'*Employé admissible*, lorsque ce dernier a un lien de dépendance avec l'employeur³⁹.

Taux de base donné et Taux complémentaire donné

De manière générale, le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles*⁴⁰ d'un employeur pour une *Période de demande* (comme établi à la 1^{ère} étape de l'analyse et tel qu'illustré au Tableau 1) déterminera le *Taux de base donné* ainsi que le *Taux complémentaire donné* soit des montants (exprimés en %) requis pour calculer la Subvention de base et la Subvention complémentaire respectivement.

³⁸ Tel qu'établi ci-dessous et qu'illustré au **Tableau 2**.

³⁹ À partir de la *Période de demande 5*, la SSUC pour les employés n'ayant pas de lien de dépendance avec l'employeur est calculée sur la base de la *Rémunération admissible actuelle* versée sans tenir compte de la *Rémunération de base*.

⁴⁰ Plus particulièrement, le « *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base* » et le « *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire* »



Taux de base donné

Lorsque le *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base* déterminé pour une période visée (*PD 5 à 13*)⁴¹ est :

- **d'au moins 50 %** ($\geq 50\%$), le *Taux de base donné* maximum (« Taux max ») pour cette période sera applicable.
- **inférieur à 50 %** ($< 50\%$), un *Taux de base donné* réduit (« Taux réduit ») doit être calculé en utilisant l'un des formules i. à iii. ci- dessous.
- Le Taux max. et le Taux réduit diminuent graduellement en fonction de la *Période de demande* visée et du *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention de base (% de la RRSB)* de cette période.

Voici un résumé :

- i. *PD 5 et PD 6* : Taux max = 60% et le Taux réduit = $1,2 \times \% \text{ de la RRSB}$;
- ii. *PD 7* : Taux max = 50% et le Taux réduit = $1,0 \times \% \text{ de la RRSB}$
- iii. *PD 8 à 13* : Taux max = 40% et le Taux réduit = $0,8 \times \% \text{ de la RRSB}$

Par conséquent, pour les *PD 5 à 13*, même si l'employeur subit une réduction de revenus de moins de 30 %, il est possible qu'il puisse bénéficier tout de même de la SSUC (ce qui n'est pas le cas pour les *PD 1 à 4*).

Taux complémentaire donné

Lorsque le *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire* déterminé pour une période visée (*PD 5 à 13*)⁴² est $\geq 50\%$, une Subvention complémentaire peut être **ajoutée** à la Subvention de base. Essentiellement :

- si le *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire* pour une période **est $\geq 70\%$** , le *Taux complémentaire donné maximum* est applicable;
 - i. Pour la *PD 5 à 10*, le *Taux complémentaire donné maximum* = 25 % résultant en un montant maximum de la Subvention complémentaire de 282 \$ par *Employé admissible*.
 - ii. Pour la *PD 11 à 13*, le *Taux complémentaire donné maximum* = **35 %** (augmenté by 10 % dans l'Énoncé économique).
- si le *Pourcentage de la réduction des revenus de la Subvention complémentaire* pour une période se situe **entre 50 % et 70 %**, un *Taux complémentaire donné réduit* sera déterminé selon la formule suivante :
 - i. Pour *PD 5 à 10* = $1,25 \times (\% \text{ de la réduction des rev. de la Subv. Compl.} - 50\%)$
 - ii. Pour *PD 11 à 13* = **$1,75 \times (\% \text{ de la réduction des rev. de la Subv. Compl.} - 50\%)$**

⁴¹ Un tel % est déterminé selon les règles exposées dans la première partie de l'analyse de cet Annexe (illustré également au Tableau 1).

⁴² Un tel % est déterminé selon les règles exposées dans la première partie de l'analyse de cet Annexe (illustré également au Tableau 1.).

Tableau 2

Les *Taux spécifiés* (de base ou complémentaire) varient selon la *Période de demande* et le *Pourcentage de la réduction des revenus admissibles* tel qu'identifié dans le Tableau 1

<i>Périodes de demandes</i> (2020 et 2021)	<i>Pourcentage de la réduction des revenus admissibles</i> (Voir le Tableau 1)		
	Subvention de base (SB)		Subvention complémentaire (SC)
	<i>% de la réduction des revenus de la SB</i>	<i>Taux de base donné</i>	<i>% de la réduction des revenus de la SC ET Taux complémentaire donné</i>
PD 5 et PD 6 5 juillet au 29 août Peut opter pour la subvention calculée dans les <i>PD 1 à 4</i>	≥ 50 %	60 %	- Réduction des revenus de 70 % ou plus = Taux complémentaire maximum de 25 %
	< 50 %	1.2 x Réduction des revenus %	- Réduction des revenus entre 50 % et 70 % = Taux complémentaire réduit par la formule: 1,25 x (Réduction des revenus % - 50 %)
PD 7 30 août au 26 sep.	≥ 50 %	50%	Par exemple : Réduction des revenus de 65 % = Taux de 18,75 % Réduction des revenus de 60 % = Taux de 12,5 % Réduction des revenus de 55 % = Taux de 6,25 %
	< 50 %	1 x Réduction des revenus %	
PD 8, PD 9 et PD 10 27 sep. au 19 déc.	≥ 50	40 %	- Réduction des revenus de moins que 50 % = Taux complémentaire de 0 %
	< 50 %	0.8 x Réduction des revenus %	
PD 11 à 13 20 déc. 2020 au 13 mars 2021	≥ 50	40 %	Réduction des revenus de 70 % ou plus = Taux complémentaire maximum de 35 %
	< 50 %	0,8 x Réduction des revenus %	Réduction des revenus entre 50 % et 70 % = Taux complémentaire réduit par la formule : 1,75 x (Réduction des revenus % - 50 %) Réduction des revenus de moins que 50 % = Taux complémentaire de 0 %

Employés en congé avec solde⁴³

- *Périodes de demande 5 et 6* : le calcul de la subvention SSUC 1.0 (c.à.d. 75 %) s'appliquera à tous les employés en congés avec solde d'un employeur qui se qualifie au SSUC 2.0 (soit, Subvention de base ou complémentaire) et ce, même si l'employeur calcul sa subvention pour ses employés actifs, en vertu des règles SSUC 2.0. Ainsi, pour les *PD 5 et 6*, un *Employeur admissible* devra effectuer un calcul distinct en vertu des règles SSUC 1.0 pour chaque semaine où une rémunération est versée à un employé en congé avec solde.

Le gouvernement du Canada prolonge ce traitement aux périodes 7 et 8, soit du 30 août au 24 octobre⁴⁴. Ainsi, tout comme les *PD 5 et 6*, un employeur peut recevoir au cours des *PD 7 et 8*, une subvention hebdomadaire maximale de 847\$ pour chaque employé en congé sans solde qui a été rémunéré pour la semaine.

⁴³ En vertu de la SSUC 1.0, pour les PD 1 à 4, la SSUC s'applique à la rémunération versée à tout *Employé admissible*, qu'il soit actif ou en congé avec solde.

⁴⁴ <http://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2020/2020-10-14/html/sor-dors207-fra.html>



- **Période de demande 9 et 10** : la SSUC sera ajustée pour s'aligner sur les prestations fournies par la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et/ou l'assurance-emploi (AE). En conséquence, la SSUC hebdomadaire pour un tel employé serait la plus élevée de 500\$ ou 55% de la rémunération que l'employé recevait avant la crise et ce, jusqu'à concurrence d'un montant maximal **de 573\$** (et évidemment, jusqu'au maximum du montant correspondant au *Rémunération admissible* payée pour la semaine)⁴⁵.
- **Période de demande 11 à 13** : la SSUC sera ajustée pour s'aligner sur les prestations fournies par la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et/ou l'assurance-emploi (AE). **En conséquence, la SSUC hebdomadaire pour un tel employé serait la plus élevée de 500\$ ou 55% de la rémunération que l'employé recevait avant la crise et ce, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 595\$** (et évidemment, jusqu'au maximum du montant correspondant au *Rémunération admissible* payée pour la semaine)⁴⁶.

Autres ajustements importants (+/-) afin de déterminer le montant de la subvention :

- La subvention est **augmentée** d'un montant correspondant à *la totalité (100 %)* du *remboursement* de la portion payée par l'employeur en ce qui concerne l'assurance-emploi (AE), le Régime de pensions du Canada (RRC), le Régime des rentes du Québec (RRQ) et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), pour un Employé admissible en congé avec solde. 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 de l'employeur lorsqu'ils réclameront la SSUC.

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 SSUC⁴⁷. Cet allègement est offert de manière rétroactive (15 mars, 2020) à tous les Employeurs admissibles ayant un établissement stable au Québec. L'employeur doit en faire la demande par écrit auprès de Revenu Québec. Le 17 août, Revenu Québec a confirmé la prolongation du crédit des employeurs au FSS pour les employés en congé payé jusqu'au 21 novembre 2020.

Les nouvelles règles qui devraient être applicables à compter de la **PD 8** relativement à la SSUC pouvant être réclamée à l'égard d'un employé en congé avec solde n'auront pas d'incidence sur le remboursement des cotisations d'employeur. Ces cotisations continueront d'être remboursées à leur égard jusqu'à la fin du programme.

⁴⁵ Ministère des Finances Canada (14 octobre 2020) : <https://www.canada.ca/fr/ministerefinances/nouvelles/2020/10/prolongation-de-la-subvention-salariale-durgence-du-canada.html>

⁴⁶ Énoncé économique (30 novembre 2020) : <https://budget.gc.ca/fes-eea/2020/report-rapport/FES-EEA-fra.pdf>

⁴⁷ Pour plus d'information, voir la section *Employeurs* du site de Revenu Québec : <https://www.revenuquebec.ca/fr/maladie-a-coronavirus-covid-19/faq-pour-les-entreprises/>



- Le total des sommes demandées en vertu de la *Subvention salariale temporaire de 10 %* (même les montants de 10% réclamés à l'égard de la rémunération d'un employé non admissible à la SSUC), par l'*Employeur admissible* qui se qualifie à la SSUC au cours d'une *Période de demande*, **réduira** la SSUC pour cette même période.

Note : Lorsqu'un *Employeur admissible* remplit les conditions des deux subventions salariales (c.-à-d. la *Subvention salariale temporaire de 10%* et la SSUC), l'employeur doit déterminer quel pourcentage pouvant être demandé en vertu de la *Subvention salariale temporaire de 10%* (soit, entre 0% et 10%) il choisira pour une période donnée, ce qui réduira la SSUC qu'il réclamera pour cette même période (soit la période pour laquelle la rémunération est versée). Si l'employeur remplit sa demande de SSUC en n'inscrivant aucun montant pour la *Subvention salariale temporaire de 10%*, la SSUC sera calculée comme si l'employeur avait choisi un taux prescrit de 0% aux fins du calcul de cette subvention salariale temporaire et avait donc, demandé la SSUC maximale.

Cependant, l'*Employeur admissible* doit indiquer le choix de 0% sur le formulaire de déclaration volontaire dans le cadre du programme de la *Subvention salariale temporaire de 10%*. Le formulaire d'auto-identification (PD-27) est maintenant disponible via le site web de l'ARC. Voir les exemples 13, 13-1 et 13-2 (question 21) de la *Foire aux questions - SSUC* de l'ARC, pour plus de détails.

- Les prestations d'assurance-emploi (AE) touchées par les employés dans le cadre du programme « *Travail partagé* »⁴⁸ **réduisent** le montant de la prestation à laquelle leur employeur a droit dans le cadre de la SSUC.

Note : il n'y a aucune limite au montant de subvention qu'un employeur peut réclamer.

La SSUC est considérée comme une aide gouvernementale et doit être incluse dans le revenu imposable de l'employeur. La *Rémunération admissible* versée à l'employé sera, généralement, une dépense déductible pour l'employeur⁴⁹.

Comment réclamer la SSUC ?

Depuis le 27 avril 2020, les *Employeurs admissibles* peuvent demander la SSUC à l'ARC. Les demandes à l'égard d'une *Période de demande* ne peuvent être faites qu'après la fin de cette période, à condition que l'*Employeur admissible* ait versé la *Rémunération admissible* visée par la demande pour la période.

⁴⁸ Le 18 mars 2020, le gouvernement a annoncé une prolongation de la durée maximale du programme « *Travail partagé* », qui est passée de 38 semaines à 76 semaines pour les employeurs touchés par la COVID-19. Cette mesure procure un soutien au revenu des employés admissibles à l'assurance-emploi (AE) qui acceptent de réduire leurs heures de travail normales en raison de nouvelles circonstances indépendantes de la volonté de leur employeur. Pour plus d'informations, voici le lien vers le site du gouvernement canadien : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>.

⁴⁹ Voir la question 25 de la *Foire aux questions* : SSUC de l'ARC (note de bas de page 1). Lors d'un Webinaire, noter cependant, qu'un représentant de l'ARC a précisé que lorsqu'un employé est payé et qu'il n'effectue « aucune tâche », cela devient une question de faits de déterminer si un tel paiement serait une dépense déductible pour l'employeur (c.à.d. non engagé pour gagner un revenu/montant raisonnable).

IMPORTANT : Rien ne sert d'agir trop rapidement ! Les demandes à l'égard de la SSUC peuvent être présentées à la date la plus tardive entre le 31 janvier 2021 et 180 jours après la fin de la *Période de demande*. Ainsi, la date limite pour effectuer une demande pour les *PD 1 à 5* serait le 31 janvier 2021 mais, cette date serait plutôt le 25 février 2020 pour la *PD 6* soit 180 jours après le 29 août 2020 (25 mars 2021 pour *CP 7*; 22 avril 2021 pour *CP 8*; 20 mai 2021 pour *CP 9* et le 17 juin 2021 pour *CP 10*. **La même mesure est applicable pour les *PD 11 à 13*.**

Les subventions pourront être versées rétroactivement au 15 mars. Depuis le 1^{er} juin 2020, il est possible de modifier une demande de la SSUC déjà présentée.

La date limite pour faire une demande selon le formulaire prescrit et les modalités prescrites est la date la plus tardive entre le 31 janvier 2021 et 180 jours après la fin de la *Période de demande*.

Les *Employeurs admissibles* sont en mesure de demander la subvention salariale au moyen du portail **Mon dossier d'entreprise** de l'ARC ou d'un formulaire en ligne⁵⁰. Pour ouvrir une session ou s'inscrire aux services en ligne de l'ARC, l'employeur peut consulter la page [Services électroniques aux entreprises](#).

Le traitement de la demande se fait au niveau du compte de retenues sur la paie, de sorte qu'une demande distincte doit être effectuée pour chacun des comptes de retenues sur la paie de l'employeur.

La demande nécessite que l'employeur fournisse diverses informations entre autres, le nombre d'*Employés admissibles* et le total de la *Rémunération admissible* qui leur a été versée à l'égard de la *Période de demande*. Tel que mentionné sous « **2. Déterminer le montant de la subvention** » ci-dessus, l'ARC a fourni un Calculateur permettant aux employeurs d'avoir un aperçu de leur subvention (voir le lien que nous avons reproduit ci-après : [Calculateur SSUC](#))⁵¹.

Un employeur peut généralement s'attendre à recevoir le paiement dans les 10 jours ouvrables suivant la demande s'il est inscrit au dépôt direct à l'égard de son compte de retenues sur la paie (sinon prévoir un délai additionnel pour la livraison par la poste)⁵².

Conformité et sanctions

Le Projet de loi C-14 contient des mesures anti-évitement pour maintenir l'intégrité du programme de la SSUC. Des peines importantes telles que des amendes, voire même une peine d'emprisonnement, peuvent s'appliquer. Par exemple, les employeurs qui effectuent de « fausses transactions » pour réduire leurs revenus, pour ainsi recevoir la SSUC, seront assujettis à une peine correspondant à 25 % de la valeur de la subvention réclamée, en plus de l'obligation de rembourser intégralement la subvention injustement demandée.

De plus, afin de maintenir le programme de la SSUC transparent et dissuader toute fraude ou abus, l'ARC peut communiquer au public, le nom de toute personne (ou société de personnes) qui a fait une demande pour une telle subvention.

⁵⁰ Des représentants autorisés d'un employeur peuvent demander la SSUC au nom de leurs clients à l'aide du service « **Représente un client** », de même qu'au moyen d'un formulaire en ligne.

⁵¹ La Calculatrice a été mise à jour depuis sa première version (pour corriger des petites coquilles) et par conséquent, un employeur doit être prudent avant d'utiliser des calculs effectués avec une version précédente.

⁵² Certaines demandes peuvent nécessiter des vérifications supplémentaires pouvant prendre jusqu'à 72 heures additionnelles au cours desquelles l'ARC communiquerait directement avec l'employeur (ou avec son représentant).

Tous les documents appuyant une demande de la SSUC (par exemple, l'attestation signée confirmant la conformité des renseignements, les calculs de la subvention pour chaque *Employé admissible* ainsi que ceux démontrant la *Réduction des Revenus admissibles* au cours des *Périodes de demande*, etc.) ainsi que tous les choix effectués en vertu de ce programme, doivent être conservés dans les registres et livres de l'employeur afin qu'ils soient mis à la disposition de l'ARC sur demande.

L'ARC a lancé des vérifications « à petite échelle » (projet pilote) de la SSUC durant l'été 2020. L'ARC a sélectionné un échantillon valide de candidats à la SSUC et a effectué un nombre « important » de vérifications de tests sur eux. L'ARC a ainsi, recueilli beaucoup d'information pour l'aider à affiner la taille et la portée des vérifications « à grande échelle » prévues à l'automne 2020⁵³. Ainsi, il est important d'être prêts pour de telles vérifications⁵⁴ !

Foire aux questions du gouvernement du Canada

Pour de plus amples informations sur la SSUC, consulter la foire aux questions du gouvernement du Canada via le lien suivant :

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-foire-aux-questions.html>

Vous y trouvez plusieurs questions et réponses réparties sous les différents sujets suivants :

- [Aperçu](#)
- [Admissibilité](#)
- [Calcul des revenus](#)
- [Employés admissibles](#)
- [Rémunération admissible](#)
- [Calcul de la subvention salariale](#)
- [Demander la subvention salariale](#)
- [Surveillance de la conformité](#)

⁵³ Voir l'article (uniquement en version anglaise) du National Post "CRA to launch audit pilot project to see if fraud is prevalent in federal wage subsidy program" ci-après: <https://nationalpost.com/news/politics/cra-to-launch-audit-pilot-project-to-see-if-fraud-is-prevalent-in-federal-wage-subsidy-program>

⁵⁴ <https://www.mondaq.com/canada/income-tax/997874/soyez-prts-pour-les-vrifications-des-demandes-de-ssuc>



Liens

- L'Énoncé économique de l'automne de 2020- Soutenir les canadiens et lutter contre la COVID-19 : <https://budget.gc.ca/fes-eea/2020/report-rapport/FES-EEA-fra.pdf>
- Projet de loi C-9 (reçu la sanction royale le 23 novembre 2020) : <https://parl.ca/DocumentViewer/en/43-2/bill/C-9/first-reading?col=2>
- Nouveau - SSUC 2.0 Ministère des Finances Canada (17 juillet 2020) : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/07/adapter-la-subvention-salariale-durgence-du-canada-pour-protoger-les-emplois-et-stimuler-la-croissance.html>
- Comment faire une demande (30 avril) <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-comment-demande.html>
- Communiqué de presse (27 avril) <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/nouvelles/2020/04/le-gouvernement-du-canada-lance-le-processus-de-demandes-de-subvention-salariale-urgence-du-canada.html>
- Calculateur de la SUCC (21 avril) : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/nouvelles/2020/04/le-gouvernement-du-canada-lance-le-calculateur-de-la-subvention-salariale-durgence-du-canada-pour-les-employeurs.html>
- Calculez votre montant de subvention (21 avril) : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-calculez-montant-subvention.html>
- Renseignements supplémentaires sur la SSUC (11 avril) : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/04/renseignements-supplementaires-sur-la-subvention-salariale-durgence-du-canada0.html>
- Communiqué de presse - Mesures d'assouplissements (8 avril) : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/04/le-gouvernement-offre-plus-de-souplesse-aux-employeurs-relativement-a-la-subvention-salariale-durgence-du-canada.html>
- Document d'information – Archivé (1^{er} avril) : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/04/subvention-salariale-durgence-du-canada.html>

II. Subvention salariale temporaire de 10 %

Annoncée le 18 mars 2020, la *Subvention salariale temporaire de 10 %* est une mesure de trois mois permettant aux *Employeurs admissibles* de réduire le montant des retenues à la source à remettre à l'ARC. La subvention équivaut à 10 % de la *Rémunération admissible* versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 (« Période de trois mois » ou « *Période d'admissibilité* »), jusqu'à 1 375 \$ pour chaque *Employé admissible* à un montant maximum total de 25 000 \$ par *Employeur admissible*⁵⁵. Depuis le 18 mars, les entreprises peuvent bénéficier de cette mesure de soutien en réduisant leurs versements d'impôt sur le revenu retenu sur la rémunération de leurs employés.

Note : lorsqu'un employeur a droit aux deux subventions salariales durant une période (soit la SSUC et la *Subvention salariale temporaire de 10 %*), le pourcentage demandé en vertu de la *Subvention salariale temporaire de 10 %* (soit, entre 0% et 10 %), réduira le montant de la SSUC que l'employeur réclamera pour cette même période. Si l'employeur remplit sa demande de SSUC en n'inscrivant aucun montant pour la *Subvention salariale temporaire de 10%*, la SSUC sera calculée comme si l'employeur avait choisi un taux prescrit de 0% aux fins du calcul de cette subvention salariale temporaire. L'*Employeur admissible* doit cependant indiquer le choix de 0 % sur le formulaire de déclaration volontaire dans le cadre du programme de la *Subvention salariale temporaire de 10 %*. Le formulaire d'auto-identification (PD-27) est maintenant disponible via le site web de l'ARC. Pour de l'information additionnelle, voir les exemples 13, 13-1 et 13-2 (Question 21) de la *Foire aux questions : SSUC* de l'ARC (voir note de bas de page 1).

Ce formulaire (PD-27) doit être complété par les *Employeurs admissibles* et ce, qu'ils réclament ou qu'ils renoncent à cette subvention de 10%.

Employeurs admissibles

- Un *Employeur admissible* inclut les particuliers (excluant les fiducies), les sociétés de personnes⁵⁶, les organismes à but non lucratif, les organismes de bienfaisance enregistrés ainsi que les *Sociétés privées sous contrôle canadien* (SPCC⁵⁷) (y compris une société coopérative).
- L'employeur doit avoir un numéro d'entreprise et un compte du programme de retenues à la source existant auprès de l'ARC, le 18 mars 2020.

Employé admissible

Un *Employé admissible* est une personne qui est employée au Canada.

Rémunération admissible

La *Rémunération admissible* comprend le salaire, les traitements, les primes ou toute autre forme de rémunération versée à un *Employé admissible* durant la *Période d'admissibilité* (soit du 18 mars 2020 au 19 juin 2020, inclusivement).

⁵⁵ Les SPCC associées ne sont pas tenues de partager la subvention maximale de 10 %.

⁵⁶ Les sociétés de personnes sont seulement admissibles si leurs membres sont exclusivement des particuliers (à l'exclusion des fiducies), des organismes de bienfaisance enregistrés, d'autres sociétés de personnes éligibles à la subvention ou des SPCC admissibles.

⁵⁷ Les SPCC ne sont admissibles aux subventions que si pour leur dernière année d'imposition qui s'est achevée le 18 mars 2020, elles ont un plafond des affaires supérieur à zéro (déterminé sans tenir compte de la réduction du plafond des affaires pour les revenus passifs).

NOTE : Contrairement à la SSUC, la *Subvention salariale temporaire de 10%* est calculée sur une base de caisse, en fonction de la rémunération effectivement versée durant la *Période d'admissibilité*. Tel que stipulé, tout montant réclamé au titre de cette subvention (10%) réduit le montant de la SSUC pouvant être réclamée dans la même période.

Subvention / Retenues à la source

- Il n'est pas requis d'effectuer une demande pour recevoir la subvention.
- Le calcul est basé sur le nombre total d'*Employés admissibles* à l'emploi à tout moment au cours de la Période de trois mois.
- La subvention, calculée par l'employeur, est reçue en réduisant le versement courant de retenues à la source d'impôt sur le revenu fédéral, provincial ou territorial envoyé à l'ARC (et non celui envoyé à Revenu Québec).

IMPORTANT : l'employeur ne peut pas réduire les versements de cotisations au RPC ou à l'AE (tant la partie perçue pour les employés ainsi que celle des employeurs doivent être remises).

- Si les retenues d'impôts sur le revenu ne sont pas suffisantes pour compenser la valeur de la subvention au cours d'une période spécifique, l'employeur peut réduire les versements futurs de retenues à la source. Cela comprend la réduction des versements qui peuvent être à l'extérieur de la période de demande de subvention salariale (soit après le 19 juin 2020).
- Un employeur peut choisir de ne pas réduire les versements de retenues à la source au cours de l'année et peut soit transférer le montant aux versements de l'année suivante ou tout simplement recevoir ce montant de l'ARC⁵⁸.
- La subvention est considérée comme un revenu imposable et par conséquent, doit être déclarée comme revenu dans l'année pour laquelle elle est reçue.

Pour plus d'informations, et pour des exemples d'applications veuillez consulter les sites de l'ARC :

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-temporaire.html>

Foire aux questions: <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/mise-a-jour-covid-19/foire-aux-questions-subvention-salariale-temporaire-petites-entreprises.html>

© 2020 Banque Nationale du Canada. Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle est strictement interdite sans l'autorisation préalable écrite de la Banque Nationale du Canada.

La Banque Nationale du Canada (BNC) est une société ouverte inscrite à la cote de la Bourse de Toronto (S.O. : TSX). Les renseignements contenus aux présentes ont été obtenus de sources que nous croyons fiables, mais ne sont pas garantis par nous et pourraient être incomplets. Les opinions exprimées sont basées sur notre analyse et interprétation de ces renseignements et ne doivent pas être interprétées comme une sollicitation d'offre d'achat ou de vente des valeurs ci-mentionnées. La BNC peut agir à titre de conseiller financier, d'agent fiscal ou de souscripteur pour certaines des compagnies mentionnées aux présentes et peut recevoir une rémunération pour ses services. La BNC et/ou ses officiers, administrateurs, représentants, associés peuvent être détenteurs des valeurs mentionnées aux présentes et peuvent exécuter des achats et/ou des ventes de ces valeurs de temps à autre sur le marché ou autrement.

⁵⁸ Un employeur qui ne paie que des rémunérations exonérées d'impôt (c.-à-d. ne peut pas réduire des retenues à la source) peut tout de même bénéficier de cette subvention. À la fin de l'année, l'ARC lui paiera le montant de la subvention.