

LE GOUVERNEMENT PROPOSE DES CHANGEMENTS FONDAMENTAUX À LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Publié le 20 juillet, 2020

Catégories: [Centre de ressources liées à la COVID-19](#), [Publications sur la COVID-19](#), [Perspectives](#), [Publications](#)

Contexte

Le 15 mai 2020, le ministère des Finances du Canada (le « **ministère des Finances** ») a annoncé que le programme de la Subvention salariale d'urgence du Canada (le « **programme de la SSUC** ») serait prolongé de 12 semaines, jusqu'au 29 août 2020. Au moment de l'annonce, le ministère des Finances a également lancé un processus de consultation auprès des principaux représentants des entreprises et des syndicats (les « **consultations** ») afin d'examiner de possibles ajustements au programme de la SSUC, y compris la possibilité de modifier le seuil de baisse des revenus de 30 % pour l'admissibilité à la SSUC (le « **seuil de 30 %** »).

Le 10 juin 2020, le gouvernement a en outre annoncé que les mêmes critères d'admissibilité qui s'appliquaient jusque-là au programme de la SSUC s'appliqueraient à la quatrième période du programme (c.-à-d. la période du 7 juin au 4 juillet 2020). (Vous pouvez accéder à nos précédents bulletins sur le programme de la SSUC [ici](#), sous « Fiscalité ».)

Le 13 juillet 2020, le premier ministre Justin Trudeau a indiqué que le programme de la SSUC serait prolongé jusqu'en décembre 2020. Les détails de cette deuxième prolongation, ainsi que les ajustements à apporter au programme à la suite des consultations, ont été officiellement annoncés par le ministère des Finances le 17 juillet 2020 (les « **changements proposés** »).

Les changements proposés

Les changements proposés ont pour effet de modifier foncièrement la portée du programme de la SSUC et les critères d'admissibilité à la SSUC.

Dans leurs grandes lignes, les changements proposés s'appliquent de manière prospective (c.-à-d. à partir de la cinquième période d'admissibilité, définie ci-dessous, qui a commencé le 5 juillet 2020) et visent à élargir la portée du programme de la SSUC et à fournir un soutien plus important aux secteurs ciblés qui ont été les plus touchés par la pandémie de COVID-19.

Le 20 juillet 2020, les changements proposés ont été présentés au Parlement dans le projet de loi C-20, *Loi concernant certaines mesures additionnelles liées à la COVID-19*. On prévoit que l'Agence du revenu du Canada commencera dès maintenant à administrer le programme de la SSUC conformément aux changements proposés.

Remaniement des paramètres de la SSUC

Au cours des consultations, le ministère des Finances a reçu des commentaires selon lesquels le seuil de 30 % était un point de démarcation arbitraire qui pourrait favoriser l'inefficacité. Certains intervenants se sont dits préoccupés par le fait que le seuil de 30 % est trop strict et ne tient pas compte de l'impact négatif important que subissent les entreprises dont les revenus ont diminué de moins de 30 %. À l'inverse, certains intervenants ont affirmé que le régime actuel de la SSUC ne tenait pas suffisamment compte de la situation des secteurs d'activité qui ont été particulièrement touchés par la pandémie de COVID-19.

Tenant compte des commentaires reçus par le ministère des Finances, les changements proposés remplaceront de manière générale le seuil de 30 % pour l'admissibilité à la SSUC par des critères d'admissibilité plus nuancés et progressifs.

Périodes d'admissibilité

Les employeurs se rappelleront que l'administration du programme de la SSUC se fait par périodes, chaque période s'étendant sur quatre semaines (chacune étant une « **période d'admissibilité** »). Les changements proposés s'appliquent de manière générale aux périodes d'admissibilité suivantes : période 5 (du 5 juillet au 1er août 2020), période 6 (du 2 au 29 août 2020), période 7 (du 30 août au 26 septembre 2020), période 8 (du 27 septembre au 24 octobre 2020) et période 9 (du 25 octobre au 21 novembre 2020)^[1]. Bien que le ministère des Finances ait annoncé que le programme de la SSUC sera prolongé au cours d'une dixième période d'admissibilité (du 22 novembre 2020 au 19 décembre 2020), le gouvernement n'a pas publié de détails quant aux modalités d'administration du programme pour la dixième période d'admissibilité.

Employeurs et employés admissibles

La SSUC ne peut être demandée qu'à l'égard des « employés admissibles », généralement définis comme des personnes employées au Canada au cours d'une période d'admissibilité. Les changements proposés ne modifient pas de manière générale cette définition. Toutefois, pour les périodes d'admissibilité tombant après la quatrième période d'admissibilité, le gouvernement propose de lever l'exigence selon laquelle les employés doivent avoir été sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une période d'admissibilité pour être des « employés admissibles ».

Les changements proposés élargissent la liste des employeurs admissibles (appelés « **entités déterminées** »

dans le cadre du programme de la SSUC). Les « entités déterminées » comprennent (i) les sociétés ou les fiducies (autres que les sociétés ou fiducies exonérées d'impôt), (ii) les particuliers (autres que les fiducies), (iii) les organismes de bienfaisance enregistrés (autres que les « institutions publiques »), (iv) certains organismes sans but lucratif exonérés d'impôt (à l'exception de certaines « institutions publiques ») et (v) les sociétés de personnes dont tous les associés seraient admissibles à titre d'« entités déterminées ».

Le document d'information sur les changements proposés précise que les entités déterminées comprennent également :

- les sociétés de personnes appartenant jusqu'à hauteur de 50 % à des associés non admissibles;
- les sociétés appartenant à des gouvernements autochtones qui exploitent une entreprise, ainsi que les partenariats où les partenaires sont des gouvernements autochtones et des employeurs admissibles;
- les associations canadiennes enregistrées de sport amateur;
- les organisations journalistiques enregistrées;
- les établissements d'enseignement et de formation non publics, y compris les établissements qui offrent des services spécialisés, comme les écoles de formation artistique, les écoles de conduite, les écoles de langue et les écoles de pilotage.

Rémunération admissible

Les changements proposés ne modifient pas la définition de ce qui constitue une « rémunération admissible ». La « rémunération admissible » comprend la plupart des salaires, traitements et autres formes de rémunération payables à un employé, y compris la plupart des honoraires, commissions ou autres montants payables à l'égard de services. Certaines exclusions notables de la définition de « rémunération admissible » comprennent les « allocations de retraite » (p. ex. certaines indemnités de départ non prévues par la loi), la plupart des formes de rémunération à base de titres de participation, y compris la plupart des montants relatifs aux options d'achat d'actions, et les avantages découlant de l'utilisation personnelle d'un véhicule appartenant à l'employeur.

Aux fins du calcul du montant de la SSUC pour les périodes d'admissibilité postérieures à la quatrième période d'admissibilité, les changements proposés prévoient que la mesure du montant de la rémunération versée aux employés actifs sans lien de dépendance sera fondée uniquement sur la rémunération réelle versée à ces employés^[2]. En vertu des règles initiales régissant la SSUC, le montant de la rémunération d'un employé utilisé pour le calcul du montant de la SSUC auquel il avait droit pouvait généralement être fondé sur la rémunération hebdomadaire de l'employé avant la crise^[3].

Changements proposés concernant le calcul de la SSUC

De façon générale, les changements proposés auront pour effet d'ajuster le calcul du montant de la SSUC de deux façons principales : 1) la structure des taux applicable sera différente dans son application, selon que les employés sont actifs ou ont été mis à pied provisoirement, et 2) la SSUC sera constituée d'une « subvention de base » et d'une « subvention complémentaire ».

En vertu des changements proposés, le montant total de la SSUC à l'égard d'un employé admissible pour une semaine au cours d'une période d'admissibilité sera généralement égal au « taux de la SSUC » multiplié par la rémunération admissible, jusqu'à concurrence de 1 129 \$ par semaine, payée à l'employé admissible à l'égard de la semaine de la période d'admissibilité. Le « taux de la SSUC » est égal à la somme du « pourcentage de base » et du « pourcentage complémentaire » pour l'entité déterminée, tel qu'il est expliqué plus en détail ci-après.

Subvention de base

Dans le cadre du programme remanié de la SSUC, la subvention de base sera généralement offerte à toutes les entités admissibles qui subissent une baisse de revenu admissible. Le montant de la subvention de base à l'égard d'une période d'admissibilité sera fonction du « pourcentage de base » de l'entité admissible pour la période d'admissibilité.

Le « pourcentage de base » maximal qui peut être demandé à l'égard d'une période d'admissibilité diminuera au fil du temps. Le « pourcentage de base » maximal qui peut être demandé est de (i) 60 % pour les périodes d'admissibilité 5 et 6, (ii) 50 % pour la période d'admissibilité 7, (iii) 40 % pour la période d'admissibilité 8 et (iv) 20 % pour la période d'admissibilité 9.

Le « pourcentage de base » d'une entité admissible pour une période d'admissibilité dépendra du « pourcentage de baisse des revenus » de l'entité admissible pour la période d'admissibilité. Le « pourcentage de baisse des revenus » d'une entité admissible reflétera généralement la baisse des revenus admissibles de l'entité admissible pour la « période de référence actuelle » par rapport aux revenus admissibles de l'entité admissible pour la « période de référence antérieure » applicable, comme illustré dans le Tableau 1 ci-dessous^[4].



mcmillan

T
a
b
l
e
a
u

1

:
p
é
r
i
o
d
e
s
p
e
r
t
i
n
e
n
t
e
s
p
o
u
r
l
a
s
u
b
v
e
n
t
i
o
n
d
e
b
a
s
e

mcmillan

J
U
L
I
E
T

2
0
2
0
P
O
P
U
L
A
T
I
O
N
G
R
O
W
T
H
I
N
C
A
N
A
D
A
A
N
D
T
H
E
U
N
I
T
E
D
K
I
N
G
D
O
M

R
E
P
A
R
T
I
C
I
P
A
T
I
N
G
I
N
T
H
E
M
C
M
I
L
L
A
N
R
E
P
O
R
T

2
0
2
0

mcmillan

A
o
u
t

2
0
2
0

p
e
r
f
o
r
m
a
n
c
e

o
p
e
n
i
n
g

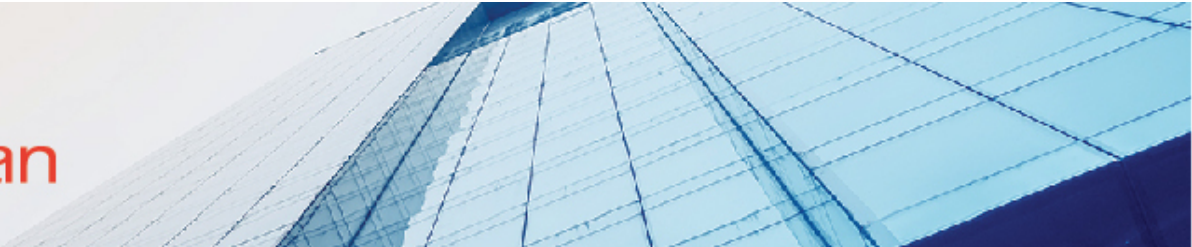
o
p
e
n
i
n
g

o
p
e
n
i
n
g

o
p
e
n
i
n
g

2
0
2
0

mcmillan



5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

The logo for mcmillan, with 'mcmillan' in a lowercase, sans-serif font. The 'm' is red and the rest of the letters are black. It is positioned in the top left corner of a header image that shows a low-angle view of a modern building's glass facade against a clear sky.

9
1
0
0
2
2
0
9
3
3
t
e
p
o
t
e
n
t
i
a
l
s
a
r
e
p
r
e
s
e
n
t
e
d
i
n
t
h
i
s
r
e
p
o
r
t
a
n
d
a
r
e
s
u
l
t
s
o
f
o
u
r
r
e
s
e
a
r
c
h
i
n
t
o
d
a
y
s
b
u
s
i
n
e
s
s
e
s
a
r
e
p
r
e
s
e
n
t
e
d
i
n
t
h
i
s
r
e
p
o
r
t
a
n
d
a
r
e
s
u
l
t
s
o
f
o
u
r
r
e
s
e
a
r
c
h
i
n
t
o
d
a
y
s
b
u
s
i
n
e
s
s
e
s
a
r
e
p
r
e
s
e
n
t
e
d
i
n
t
h
i
s
r
e
p
o
r
t
a
n
d
a
r
e
s
u
l
t
s
o
f
o
u
r
r
e
s
e
a
r
c
h
i
n
t
o
d
a
y
s
b
u
s
i
n
e
s
s
e
s
a
r
e
p
r
e
s
e
n
t
e
d
i
n
t
h
i
s
r
e
p
o
r
t
a
n
d
a
r
e
s
u
l
t
s
o
f
o
u
r
r
e
s
e
a
r
c
h
i
n
t
o
d
a
y
s
b
u
s
i
n
e
s
s
e
s
a
r
e
p
r
e
s
e
n
t
e
d
i
n
t
h
i
s
r
e
p
o
r
t
a
n
d
a
r
e
s
u
l
t
s
o
f
o
u
r
r
e
s
e
a
r
c
h
i
n
t
o
d
a
y
s
b
u
s
i
n
e
s
s
e
s

mcmillan

9
0
1
0
2
0
2
1
r
e
c
e
i
v
e
d
t
h
e
c
o
n
t
e
n
t
s
o
f
t
h
i
s
r
e
p
o
r
t
a
n
d
t
h
e
i
n
f
o
r
m
a
t
i
o
n
i
t
c
o
n
t
a
i
n
s
i
t
h
i
n
t
h
e
r
e
b
y
M
c
M
i
l
l
a
n
L
L
P
a
n
d
i
t
s
a
f
f
i
l
i
a
t
e
d
c
o
m
p
a
n
i
e
s
a
n
d
i
t
s
a
f
f
i
l
i
a
t
e
d
e
n
t
i
t
i
e
s
a
n
d
t
h
e
i
r
o
f
f
i
c
e
r
s
a
n
d
e
m
p
l
o
y
e
e
s
a
n
d
t
h
e
i
r
a
c
t
i
o
n
s
a
n
d
o
m
i
s
s
i
o
n
s
a
n
d
t
h
e
i
r
c
o
n
t
r
i
b
u
t
i
o
n
s
t
o
t
h
e
c
o
n
t
e
n
t
s
o
f
t
h
i
s
r
e
p
o
r
t
a
n
d
t
h
e
i
n
f
o
r
m
a
t
i
o
n
i
t
c
o
n
t
a
i
n
s
i
t
h
i
n
t
h
e
r
e
b
y
M
c
M
i
l
l
a
n
L
L
P
a
n
d
i
t
s
a
f
f
i
l
i
a
t
e
d
c
o
m
p
a
n
i
e
s
a
n
d
i
t
s
a
f
f
i
l
i
a
t
e
d
e
n
t
i
t
i
e
s
a
n
d
t
h
e
i
r
o
f
f
i
c
e
r
s
a
n
d
e
m
p
l
o
y
e
e
s
a
n
d
t
h
e
i
r
a
c
t
i
o
n
s
a
n
d
o
m
i
s
s
i
o
n
s
a
n
d
t
h
e
i
r
c
o
n
t
r
i
b
u
t
i
o
n
s

Les employeurs dont les revenus ont baissé de 50 % ou plus pourront généralement demander la subvention de base calculée en fonction du « pourcentage de base » maximal autorisé pour la période d'admissibilité (tel qu'indiqué ci-dessus), tandis que les employeurs dont les revenus ont baissé de moins de 50 % pourront demander la subvention de base calculée en fonction d'un « pourcentage de base » inférieur déterminé suivant une échelle mobile fondée sur une formule. Plus précisément, les entités admissibles qui n'ont pas le droit d'utiliser le « pourcentage de base » maximal autorisé pour une période d'admissibilité calculeront généralement le « pourcentage de base » applicable en fonction des formules énoncées dans le Tableau 2 ci-dessous.

T
a
b
l
e
a
u
2
:
C
a
l
c
u
l
d
u
«
p
o
u
r
c
e
n
t
a
g
e
d
e
b
a
s
e
»
s
e
l
o
n
l
,
é
c
h
e
l
l
e
m
o
b
i
l
e

mcmillan

P
é
r
i
o
d
e
d
e
r
é
f
é
r
r
e
h
e
c
t
e
r
e
r
i
a
c
t
i
v
e
s
e
t
i
b
o
n
i
t
g
e
p
r
o
c
h
e
g
é
n
é
r
a
l
e

mcmillan

1
,
2
m
u
l
t
i
p
l
i
é
p
é
r
l
e
d
e
p
ó
a
d
m
é
a
s
á
g
é
d
é
b
é
s
e
s
6
d
e
s
r
e
v
e
n
u
s
»

mcmillan

T
O
E
L
I
T
I
P
L
I
E

C
O
R
P
O
R
A
T
I
O
N
S

C
O
N
S
U
L
T
I
N
G

S
E
R
V
I
C
E
S

C
O
N
S
U
L
T
I
N
G

S
E
R
V
I
C
E
S

mcmillan

O
B
E
L
I
T
I
P
L
I
E
C
O
N
T
A
I
N
S
A
L
L
I
N
F
O
R
M
A
T
I
O
N
R
E
L
A
T
E
D
T
O
T
H
E
S
E
S
E
V
E
N
C
L
A
S
S

Subvention complémentaire

La subvention suppléplémentaire fournira généralement une subvention supplémentaire aux entités déterminées qui sont les plus touchées par la pandémie de COVID-19.

En vertu des changements proposés, une entité déterminée dont les revenus ont diminué de plus de 50 % (tel que calculé de la façon plus particulière décrite ci-dessous) peut avoir le droit de demander une subvention complémentaire. La subvention complémentaire pour une période d'admissibilité correspondra généralement

à la rémunération admissible pour la période d'admissibilité multipliée par le « pourcentage complémentaire » applicable. Le « pourcentage complémentaire » applicable sera généralement égal à (i) 1,25 multiplié par (ii) le « pourcentage de baisse des revenus complémentaire » de l'entité déterminée pour la période d'admissibilité, moins 50 %.

Le « pourcentage de baisse des revenus complémentaire » d'une entité admissible pour une période d'admissibilité est calculé différemment du « pourcentage de baisse des revenus » pour une période d'admissibilité utilisé pour le calcul de la subvention de base. Le « pourcentage de baisse des revenus complémentaire » concernant une entité déterminée pour une période d'admissibilité se fonde sur une comparaison entre (i) les revenus admissibles mensuels moyens de l'entité déterminée pour les trois derniers mois civils qui se sont terminés avant la « période de référence actuelle » et (ii) les revenus admissibles mensuels moyens de l'entité déterminée pour (A) janvier et février 2020, si la « période de référence antérieure » applicable est janvier et février 2020, et pour (B) les trois derniers mois civils qui se sont terminés avant la « période de référence antérieure » applicable, si (A) ne s'applique pas.

Le « pourcentage complémentaire » maximal qui peut être demandé à l'égard d'une période d'admissibilité donnée sera de 25 %, comme l'indique le Tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3 : Calcul du « pourcentage complémentaire »

Baisse moyenne des revenus sur trois mois	Formule du « pourcentage complémentaire »
70 % ou plus	25 % (calculé comme suit : 1,25 x 70 % - 50 %)
65 %	18,75 %
60 %	12,5 %
55 %	6,25 %
50 % ou moins	0 %

Les employeurs les plus touchés par la pandémie de COVID-19 seront peut-être admissibles au départ à une SSUC hebdomadaire maximale pour un employé admissible d'au plus 960 \$, ce qui représente une augmentation de 113 \$ par semaine ou d'environ 13 % par rapport au montant maximal qui aurait pu être versé dans le cadre du programme initial de la SSUC.

Règle d'exonération à l'égard des périodes d'admissibilité 5 et 6

Pour assurer que les ajustements apportés au programme de la SSUC en vertu des changements proposés n'auront pas d'effets négatifs à court terme sur les employeurs, il est proposé d'appliquer une règle

d'exonération à l'égard des périodes d'admissibilité 5 et 6 (c.ΠàΠd. jusqu'au 29 août). Suivant la règle d'exonération, pour les périodes d'admissibilité 5 et 6, les entités déterminées seront généralement autorisées à demander la SSUC à un taux correspondant au plus élevé des taux prévus par les règles initiales régissant la SSUC et par les changements proposés.

Règle sur le report réputé

En vertu des règles initiales régissant la SSUC, une fois qu'une entité déterminée avait atteint le seuil de baisse des revenus applicable pour une période d'admissibilité, elle était réputée atteindre le seuil pour la période d'admissibilité qui suivait immédiatement. Les changements proposés conservent des éléments de cette règle, mais de façon modifiée et plus contraignante.

Plus précisément, au moment de déterminer l'admissibilité à demander la subvention de base en vertu du programme de la SSUC à l'égard des périodes d'admissibilité tombant après la période d'admissibilité 4, une entité déterminée sera généralement autorisée à utiliser le plus élevé de deux pourcentages, soit (i) son « pourcentage de baisse des revenus » pour la période actuelle, et (ii) son « pourcentage de baisse des revenus » pour la période immédiatement précédente.

Employés mis à pied provisoirement

Le montant de la SSUC qui peut être demandé à l'égard des employés mis à pied provisoirement pour les périodes d'admissibilité 5 et 6 demeurera généralement le même qu'en vertu des règles initiales de la SSUC.

Toutefois, à compter de la période d'admissibilité 7, la SSUC pouvant être demandée à l'égard des employés mis à pied provisoirement sera ajustée pour qu'elle corresponde davantage aux prestations versées au titre de la Prestation canadienne d'urgence et/ou de l'assurance-emploi. Les règles précises qui régiront les ajustements proposés à l'égard des employés mis à pied provisoirement seront en grande partie établies par règlement. Les dispositions du règlement applicable n'ont pas encore été publiées.

Changements supplémentaires

En plus de ce qui précède, les changements proposés :

- prévoient un processus d'appel devant la Cour canadienne de l'impôt en ce qui a trait à la SSUC en vertu des mécanismes existants qui s'appliquent aux avis de décision;
- prévoient des règles pour le calcul de la baisse des revenus d'une entité déterminée dans certains cas où l'entité déterminée a acquis auparavant la totalité ou la quasi-totalité des actifs utilisés dans l'exploitation de l'entreprise visée;
- permettent aux entités déterminées de modifier leur choix pour ce qui est de la « période de référence

- antérieure » applicable pour les périodes d'admissibilité tombant après la période d'admissibilité 4;
- reportent au 31 janvier 2021 la date limite de présentation d'une demande de SSUC auprès du ministre du Revenu national;
 - permettent de demander éventuellement une SSUC à l'égard d'un employé admissible lorsque la paie à l'égard de l'employé a été administrée par un fournisseur de services de la paie et que certaines conditions précises sont satisfaites;
 - permettent le recours à la comptabilité d'exercice pour les entités qui utilisent la méthode de comptabilité de caisse.

[1][ps2id id='1' target=''] Le projet de loi visant la mise en œuvre des changements proposés aurait également pour effet de confirmer, sur le plan législatif, la prolongation du programme de la SSUC pour la période 4 (du 7 juin 2020 au 4 juillet 2020).

[2][ps2id id='2' target=''] Des règles de calcul spéciales s'appliquent à la rémunération versée aux employés qui ont un lien de dépendance avec leur employeur (comme les membres de la famille).

[3][ps2id id='3' target=''] En ce qui concerne la quatrième période d'admissibilité, les employeurs peuvent généralement choisir, employé par employé, d'utiliser l'une des périodes suivantes aux fins du calcul de la rémunération hebdomadaire moyenne de l'employé avant la crise : du 1^{er} janvier au 15 mars 2020, du 1^{er} mars 2019 au 31 mai 2019 ou du 1^{er} mars 2019 au 30 juin 2019.

[4][ps2id id='4' target=''] Comme le montre le Tableau 1, une entité déterminée peut opter pour que ses « périodes d'admissibilité antérieures » soient déterminées selon une approche générale ou une approche de rechange. Une fois le choix effectué, il s'appliquera aux périodes d'admissibilité 5 à 10.

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020