



# Programmes de subvention salariale pour les employeurs : plan d'intervention du Canada pour répondre à la COVID-19

17 août 2020

Jamie Golombek, Debbie Pearl-Weinberg et Tess Francis

Planification fiscale et successorale, Gestion privée de patrimoine CIBC

Certaines entreprises canadiennes pourraient être particulièrement touchées par les répercussions financières de la pandémie de COVID-19. Le gouvernement du Canada a mis en place diverses mesures pour aider les particuliers et les entreprises éprouvant des difficultés à la suite de l'écllosion de la COVID-19. Ces mesures comprennent deux programmes distincts de subvention salariale pour les employeurs.

La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) offre aux employeurs de toutes tailles une subvention basée sur la masse salariale afin de les aider à maintenir en poste leurs employés malgré une baisse de revenus. Le deuxième programme, la subvention salariale temporaire (SST), vise à aider les petites et les moyennes entreprises à payer leurs employés.

Le présent rapport décrit les principales caractéristiques de chacun de ces deux programmes de subvention ainsi que d'autres mesures d'aide salariale.

## La subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

### Survol du programme

La SSUC « permet aux employeurs de réembaucher des travailleurs qui avaient été mis à pied, et de conserver ceux qui sont inscrits sur leur liste de paie ». La subvention correspond à un pourcentage de la « rémunération admissible » versée par les « employeurs admissibles » qui ont subi une baisse de revenus pendant les périodes couvertes par le programme.

### Rémunération admissible

Le montant de la SSUC correspond à un pourcentage de la « rémunération admissible », qui peut comprendre le salaire, les traitements et d'autres formes de rémunération. Il ne comprend pas les éléments comme les indemnités de départ, les avantages liés aux options d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle du véhicule de l'employeur.

### Employeurs admissibles

Les employeurs admissibles sont les particuliers, certaines sociétés de personnes<sup>1</sup>, les sociétés imposables, les fiducies imposables, les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés. Les organismes publics, comme les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux, ne sont généralement pas admissibles<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Les sociétés de personnes sont admissibles à condition que les associés qui ne sont pas des employeurs admissibles ne détiennent pas collectivement plus de la moitié des participations.

<sup>2</sup> Les collèges et écoles privés, les sociétés d'État autochtones exonérées d'impôt, les associations canadiennes enregistrées de sport amateur, et les organisations de journalisme enregistrées exonérées d'impôt seront également admissibles.

## Perte de revenus

Pour être admissibles, les employeurs doivent avoir enregistré une baisse de revenu mensuel. Pour déterminer si la baisse de revenus d'un employeur atteint le pourcentage exigé, le calcul tiendra compte des revenus tirés de son entreprise exploitée au Canada et de ceux provenant de sources sans lien de dépendance; toutefois, les revenus provenant de postes extraordinaires et les montants à titre de capital, comme le produit de la vente d'immobilisations, seront exclus.

Lorsqu'ils font leur demande pour la SSUC, les employeurs doivent choisir de calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité de caisse ou de la comptabilité d'exercice et ne peuvent pas combiner les deux méthodes ni changer de méthode par la suite. Des règles spéciales portent sur les questions complexes touchant les groupes de sociétés, les entités consolidées, les entités juridiques avec un lien de dépendance et les coentreprises. Les organismes sans but lucratif et organismes de bienfaisance peuvent choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans leur calcul de réduction des revenus.

## Périodes du programme

Initialement, la SSUC s'étendait du 15 mars 2020 au 6 juin 2020. Prolongé en mai et de nouveau en juillet, le programme est maintenant offert jusqu'au 19 décembre 2020. Jusqu'à maintenant, le gouvernement a annoncé un total de neuf périodes de quatre semaines<sup>3</sup>, énumérées à la figure 1.

Figure 1 : Périodes de la SSUC

Période	Dates
Période 1	Du 15 mars au 11 avril
Période 2	Du 12 avril au 9 mai
Période 3	Du 10 mai au 6 juin
Période 4	Du 7 juin au 4 juillet
Période 5	Du 5 juillet au 1 <sup>er</sup> août
Période 6	Du 2 août au 29 août
Période 7	Du 30 août au 26 septembre
Période 8	Du 27 septembre au 24 octobre
Période 9	Du 25 octobre au 21 novembre

Pour les périodes 1 à 4 (du 15 mars au 4 juillet 2020), le programme a été exécuté dans sa forme initiale et a versé une subvention fixe de 75 % aux employeurs qui avaient subi une baisse de revenus d'au moins 30 %<sup>4</sup>.

Pour les périodes 5 à 9 (du 5 juillet au 21 novembre 2020), le programme a été modifié; il s'applique désormais aux employeurs dont la baisse de revenus a été inférieure à 30 %, mais qui ont néanmoins été affectés par la COVID-19. La subvention disponible varie en fonction de la perte de revenus subie par l'employeur et le taux maximal de subvention a été augmenté à 85 % pour les périodes 5 et 6 pour les employeurs les plus touchés. Le montant de la SSUC diminue progressivement au cours des périodes 5 à 9.

<sup>3</sup> Bien que le programme doive rester en vigueur jusqu'au 19 décembre 2020, les renseignements sur la SSUC publiés jusqu'à présent ne vont pas au-delà du 21 novembre 2020.

<sup>4</sup> 15 % au cours de la période 1.

## Programme initial de la SSUC : périodes 1 à 4

La SSUC était plutôt simple pour les périodes 1 à 4 (du 15 mars au 4 juillet 2020). Les employeurs dont le revenu avait diminué d'au moins 30 %<sup>5</sup> pouvaient bénéficier d'une subvention égale à 75 % de la rémunération admissible. Pour être admissibles, les employés ne doivent pas avoir été sans revenu pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité.

### Diminution de revenus

Pour la période 1 (du 15 mars au 11 avril), une baisse de revenus d'au moins 15 % était exigée. Pour les périodes 2 à 4 (du 12 avril au 4 juillet), la baisse devait être d'au moins 30 % pour que l'entreprise soit admissible à la SSUC.

Pour calculer la baisse de revenus, les employeurs avaient le choix entre les options suivantes :

- **L'approche générale**, qui compare les revenus pour le mois en cours de 2020 aux revenus du même mois de 2019; ou
- **L'autre approche**, qui compare les revenus pour le mois en cours de 2020 à la moyenne des revenus gagnés en janvier 2020 et en février 2020.

Pour les périodes 1 à 4, l'employeur devait utiliser la même approche et, une fois son admissibilité à la SSUC établie, il était automatiquement admissible pour la période suivante.

La figure 2 compare les revenus de référence pour les périodes 1 à 4.

Figure 2 : Comparaison des revenus de référence pour les périodes 1 à 4

<b>Période de demande</b>	<b>Dates</b>	<b>Comparaison de revenus : approche générale</b> <i>Mois en cours par rapport au même mois de 2019</i>	<b>Comparaison de revenus : autre approche</b> <i>Mois en cours par rapport à la moyenne de janvier 2020 et février 2020</i>
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	Mars 2020 par rapport à mars 2019	Mars 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	Avril 2020 par rapport à avril 2019	Avril 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	Mai 2020 par rapport à mai 2019	Mai 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 4	Du 7 juin au 4 juillet	Juin 2020 par rapport à juin 2019	Juin 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020

Par exemple, pour établir l'admissibilité à la SSUC sur le salaire versé aux employés pendant la période 1, les revenus de mars 2020 d'un employeur pouvaient être comparés à ses revenus de mars 2019 ou à son revenu mensuel moyen de janvier et février 2020.

<sup>5</sup> 15 % au cours de la période 1.

## Montant de la subvention

Le montant de la subvention pour un employé donné était le plus élevé des montants suivants :

- 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$<sup>6</sup>;
- Le montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$, ou 75 % de la « rémunération de base » de l'employé, selon le moins élevé de ces montants<sup>7</sup>.

Pour chaque employé, la rémunération de base correspondait à la rémunération hebdomadaire moyenne versée au cours de l'année en cours, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars 2020 inclusivement. Il était également possible de calculer la rémunération de base à partir de la rémunération hebdomadaire moyenne versée au cours de l'année précédente, entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 mai 2019 (ou entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 juin 2019 pour la période 4). Toute période d'au moins sept jours consécutifs pour laquelle l'employé n'avait pas été rémunéré était exclue du calcul. La seconde formule de calcul a été ajoutée pour tenir compte des travailleurs saisonniers, ainsi que des travailleurs qui pourraient avoir pris un congé non rémunéré, comme un congé parental, au début de 2020. Pour le calcul de la rémunération de base, les employeurs pouvaient choisir pour chaque employé d'utiliser la rémunération de l'année en cours ou celle de l'année précédente.

En d'autres termes, les employeurs pouvaient recevoir une subvention pouvant aller jusqu'à 75 % du salaire versé à leurs employés avant la crise (à concurrence d'un maximum de 1 129 \$ par semaine), ce qui correspondait à une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ (75 % de 1 129 \$) par employé. Il était entendu que les employeurs devaient « faire de leur mieux » pour maintenir les salaires de leurs employés existants à leurs niveaux d'avant la crise.

Les employeurs pouvaient également demander la SSUC pour les salaires et traitements versés aux nouveaux employés.

## Exemple

Luc a gagné 52 000 \$ (1 000 \$ par semaine) en 2019. En raison d'une baisse des activités de l'entreprise, le salaire de Luc n'avait été que de 700 \$ pour la première semaine d'avril 2020. S'il répondait à tous les critères, l'employeur de Luc avait droit à une SSUC de 700 \$ correspondant au montant le plus élevé entre :

- 525 \$, soit 75 % du salaire de 700 \$ versé;
- 700 \$, soit le montant le moins élevé entre le salaire de 700 \$ versé et 75 % du salaire de 1 000 \$ touché avant la crise (750 \$).

Puisque l'employeur de Luc lui a versé un salaire de 700 \$, la SSUC de 700 \$ a entièrement compensé le coût de ce salaire pour l'employeur. Il était en outre attendu de l'employeur de Luc qu'il « fasse de son mieux » pour lui verser une somme supplémentaire de 300 \$ (soit le salaire de 1 000 \$ touché avant la crise moins les 700 \$ versés), afin de ramener le salaire hebdomadaire de Luc au niveau d'avant la crise.

---

<sup>6</sup> Correspond au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) de 58 700 \$, divisé par 52 semaines (soit 1 129 \$ par semaine) et multiplié par 75 %.

<sup>7</sup> Lorsque l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur, comme dans le cas où l'employé est également le seul actionnaire d'une entreprise constituée en société, le montant de la SSUC sera limité à la rémunération admissible versée au cours de toute période de rémunération se situant entre le 15 mars et le 29 août 2020, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou de 75 % de la rémunération de base de l'employé, selon le moins élevé de ces deux montants.

## Modifications apportées au programme de la SSUC : périodes 5 à 9

Pour les périodes 5 à 9 (du 5 juillet au 21 novembre 2020<sup>8</sup>), le programme de la SSUC a été modifié, et la subvention ne correspondra plus simplement à 75 % de la rémunération admissible. Le calcul du montant de la SSUC est assez complexe et comporte deux volets : la SSUC de base et la SSUC complémentaire. Ce changement apporté à la SSUC vise à aider les employeurs dont le revenu a diminué de moins de 30 %, mais qui subissent tout de même les contrecoups de la COVID-19. Les employeurs qui ont subi une baisse de revenus significative peuvent par ailleurs bénéficier d'un taux de subvention plus élevé (jusqu'à 85 %).

Contrairement aux périodes 1 à 4, aucune restriction ne s'applique pour les employés restés sans rémunération pendant 14 jours consécutifs durant les périodes 5 à 9. La rémunération d'avant la crise n'est généralement pas pertinente pour les employés sans lien de dépendance. Des calculs distincts sont nécessaires pour les employés sans lien de dépendance et pour ceux qui sont en congé payé.

### SSUC de base

La SSUC de base est accessible aux employeurs ayant subi une baisse de revenus *quelle qu'elle soit*. Le montant de la subvention varie selon le pourcentage de baisse des revenus, et diminue au fil des périodes.

#### *Diminution de revenus*

Pour calculer la baisse de revenus, les employeurs ont le choix entre les options suivantes :

- **L'approche générale**, qui compare les revenus pour le mois en cours *ou pour le mois précédent* de 2020 aux revenus du même mois de 2019; ou
- **L'autre approche**, qui compare les revenus pour le mois en cours *ou pour le mois précédent* de 2020 à la moyenne des revenus gagnés en janvier 2020 et en février 2020.

Cette latitude permet aux employeurs d'utiliser le pourcentage de baisse de revenus le plus élevé entre celui de la période concernée et celui de la période précédente. Par exemple, pour la période 6, un employeur peut calculer la SSUC de base à partir du pourcentage de perte de revenus de la période 6 ou de la période 5.

Comme c'était le cas avec la précédente version du programme, l'approche qui aura été choisie devra être conservée jusqu'à la fin du programme; l'approche choisie ne sera toutefois pas obligatoirement la même que celle des périodes 1 à 4.

La figure 3 compare les revenus de référence utilisés dans le calcul de la SSUC de base pour les périodes 5 à 9.

---

<sup>8</sup> Bien que le programme doive rester en vigueur jusqu'au 19 décembre 2020, les renseignements sur la SSUC publiés jusqu'à présent ne vont pas au-delà du 21 novembre 2020.

Figure 3 : Revenus de référence pour le calcul de la SSUC de base pour les périodes 5 à 9

<b>Période de remboursement</b>	<b>Dates</b>	<b>Revenus de référence : approche générale</b> <i>Mois en cours par rapport au même mois de 2019</i> <b>OU</b> <i>Mois précédent par rapport au même mois de 2019</i>	<b>Revenus de référence : autre approche</b> <i>Mois en cours par rapport à la moyenne de janvier 2020 et février 2020</i> <b>OU</b> <i>Mois précédent par rapport à la moyenne de janvier 2020 et février 2020</i>
Période 5	Du 5 juillet au 1 <sup>er</sup> août	Juillet 2020 par rapport à juillet 2019 <b>OU</b> Juin 2020 par rapport à juin 2019 <sup>9</sup>	Juillet 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 <b>OU</b> Juin 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 6	Du 2 au 29 août	Août 2020 par rapport à août 2019 <b>OU</b> Juillet 2020 par rapport à juillet 2019	Août 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 <b>OU</b> Juillet 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 7	Du 30 août au 26 septembre	Septembre 2020 par rapport à septembre 2019 <b>OU</b> Août 2020 par rapport à août 2019	Septembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 <b>OU</b> Août 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 8	Du 27 septembre au 24 octobre	Octobre 2020 par rapport à octobre 2019 <b>OU</b> Septembre 2020 par rapport à septembre 2019	Octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 <b>OU</b> Septembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 9	Du 25 octobre au 21 novembre	Novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <b>OU</b> Octobre 2020 par rapport à octobre 2019	Novembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 <b>OU</b> Octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020

#### Montant de la subvention

Le montant de la subvention par employé correspond au taux de SSUC applicable multiplié par le moins élevé des montants suivants :

- La rémunération admissible versée au cours de la semaine; ou
- 1 129 \$.

Le taux de SSUC varie selon le pourcentage de baisse des revenus et la période<sup>10</sup>. La figure 4 présente la structure des taux de la SSUC de base par période admissible.

<sup>9</sup> Veuillez noter que cette période est intentionnellement identique à celle de la période 4.

<sup>10</sup> Pour les périodes 5 et 6, les employeurs ayant subi une baisse de revenus d'au moins 30 %, calculée selon les règles qui régissent les périodes 1 à 4, continueront de recevoir la SSUC à un taux d'au moins 75 %.

Figure 4 : Taux de la SSUC de base

Période de demande	Dates	Prestation hebdomadaire maximale par employé	Baisse de revenus : 50 % et plus	Baisse de revenus : de 0 % à 49 %	Exemples selon une baisse de revenus de 20 %
Période 5	Du 5 juillet au 1 <sup>er</sup> août	Jusqu'à 677 \$	60 %	1,2 fois la baisse des revenus	1,2 x baisse de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %
Période 6	Du 2 au 29 août	Jusqu'à 677 \$	60 %	1,2 fois la baisse des revenus	1,2 x baisse de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %
Période 7	Du 30 août au 26 septembre	Jusqu'à 565 \$	50 %	1,0 fois la baisse des revenus	1,0 x baisse de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 20 %
Période 8	Du 27 septembre au 24 octobre	Jusqu'à 452 \$	40 %	0,8 fois la baisse des revenus	0,8 x baisse de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 16 %
Période 9	Du 25 octobre au 21 novembre	Jusqu'à 226 \$	20 %	0,4 fois la baisse des revenus	0,4 x baisse de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 8 %

Par exemple, supposons qu'au cours de la semaine débutant le 5 juillet 2020, un employeur verse 1 000 \$ à chacun de ses 10 employés, pour un total de 10 000 \$, et que les revenus de l'entreprise ont diminué de 20 % en juin 2020, comparativement à juin 2019. Le taux de la SSUC de base correspondra à 1,2 fois la baisse de 20 % du revenu, ou 24 %, alors l'employeur aurait droit à une SSUC de 2 400 \$ (10 000 \$ multiplié par 24 %). Ce taux peut sembler très faible par rapport au taux de 75 % offert au départ, mais cet employeur n'aurait pas été admissible à une SSUC durant les périodes 1 à 4, car sa baisse de revenus est inférieure à 30 %.

### SSUC complémentaire

La SSUC complémentaire ne s'applique que dans les cas où la baisse de revenu dépasse 50 %.

#### Diminution de revenus

Les employeurs doivent avoir subi une baisse de revenus d'au moins 50 % sur une période de trois mois. L'employeur doit calculer sa baisse de revenus selon la même approche que celle choisie pour la SSUC de base :

- **L'approche générale**, selon laquelle les revenus des trois mois se terminant par le mois en cours (p. ex., d'avril à juin 2020) sont comparés aux revenus de la même période de l'année précédente (p. ex., d'avril à juin 2019); ou
- **L'autre approche**, selon laquelle les revenus des trois mois se terminant par le mois en cours (p. ex., d'avril à juin 2020) sont comparés au revenu mensuel moyen de janvier et février 2020.

La figure 5 compare les revenus de référence utilisés dans le calcul de la SSUC complémentaire à partir du 5 juillet 2020.

Figure 5 : Comparaison des revenus pour la SSUC complémentaire

<b>Période de demande</b>	<b>Dates</b>	<b>Comparaison de revenus : approche générale</b> <i>Trois mois précédents de 2020 par rapport aux trois mêmes mois de 2019</i>	<b>Comparaison de revenus : autre approche</b> <i>Moyenne des trois mois précédents de 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020<sup>11</sup></i>
Période 5	Du 5 juillet au 1 <sup>er</sup> août	Avril à juin 2020 par rapport à avril à juin 2019	Moyenne d'avril à juin 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 6	Du 2 au 29 août	Mai à juillet 2020 par rapport à mai à juillet 2019	Moyenne de mai à juillet 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 7	Du 30 août au 26 septembre	Juin à août 2020 par rapport à juin à août 2019	Moyenne de juin à août 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 8	Du 27 septembre au 24 octobre	Juillet à septembre 2020 par rapport à juillet à septembre 2019	Moyenne de juillet à septembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
Période 9	Du 25 octobre au 21 novembre	Août à octobre 2020 par rapport à août à octobre 2019	Moyenne d'août à octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020

Par exemple, si la Société ABC avait enregistré un revenu de 300 000 \$ entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 juin 2019, et un revenu de 105 000 \$ entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 juin 2020, elle aurait subi une perte de revenus de 65 % selon l'approche générale. Si la Société ABC utilisait la seconde méthode et que son revenu était de 300 000 \$ entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 29 février 2020 (revenu moyen de 150 000 \$), étant donné que le revenu moyen d'avril à juin 2020 serait de 35 000 \$ (c.-à-d. 105 000 divisé par 3), elle aurait subi une baisse de revenus de 77 % [(150 000 moins 35 000) divisé par 150 000].

#### Montant de la subvention

La SSUC complémentaire correspond à 1,25 fois le montant de la baisse des revenus au-delà de 50 %. Le taux maximal de la SSUC complémentaire est de 25 %, et l'employeur sera admissible à la SSUC complémentaire maximale si le revenu de l'entreprise baisse de 70 %.

La figure 6 montre des exemples de calcul de taux de la SSUC complémentaire.

Figure 6 : Taux de la SSUC complémentaire selon différentes baisses du revenu moyen par rapport aux trois mois précédents

<b>Baisse du revenu moyen sur 3 mois</b>	<b>Taux de la SSUC complémentaire</b>	<b>Calcul de la subvention complémentaire = 1,25 x (baisse des revenus sur 3 mois moins 50 %)</b>
70 % et plus	25,00 %	1,25 fois (70 % moins 50 %) = 25 %
65 %	18,75 %	1,25 fois (65 % moins 50 %) = 18,75 %
60 %	12,50 %	1,25 fois (60 % moins 50 %) = 12,5 %
55 %	6,25 %	1,25 fois (55 % moins 50 %) = 6,25 %
50 % et moins	0,00 %	1,25 fois (50 % moins 50 %) = 0,0 %

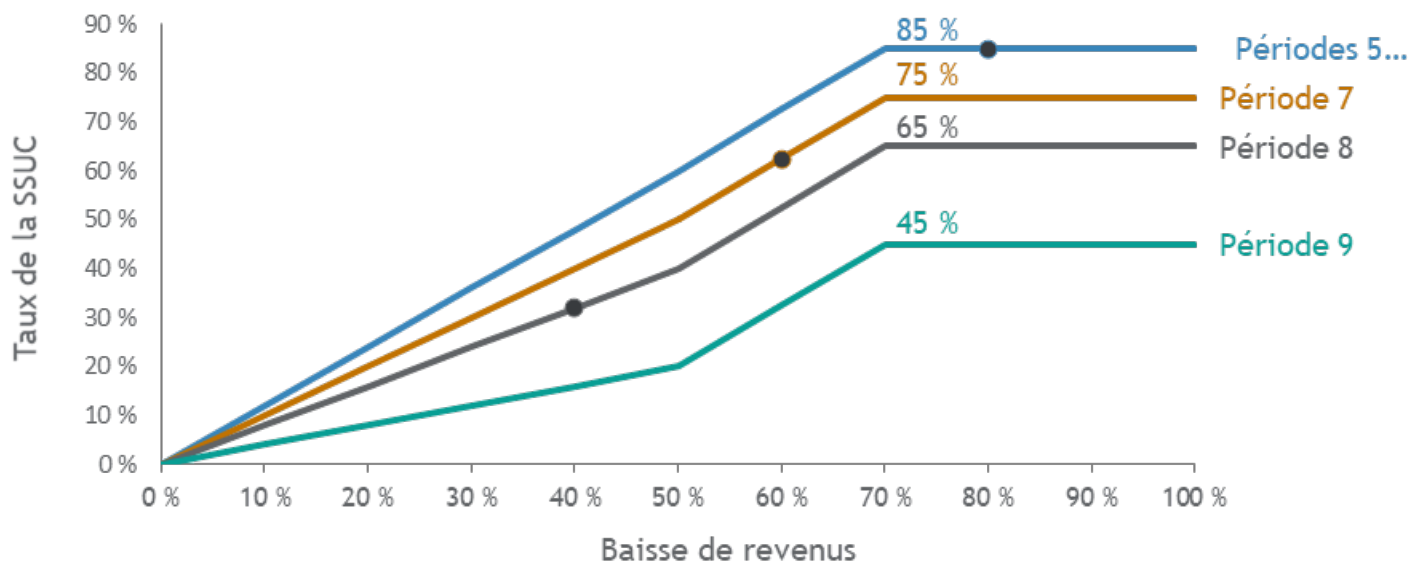
<sup>11</sup> Le calcul correspondrait au revenu mensuel moyen des trois mois de la période de référence, divisé par le revenu moyen de janvier et février 2020.



## Combinaison de la SSUC de base et de la SSUC complémentaire

La figure 7 illustre de façon graphique les taux combinés de la SSUC (SSUC de base plus SSUC complémentaire)<sup>12</sup> en fonction du pourcentage de baisse des revenus pour chaque période (de 5 à 9) dans le cadre de la nouvelle version de la SSUC.

Figure 7 : Taux combinés de la SSUC de base et de la SSUC complémentaire



Prenons l'exemple d'un employeur qui aurait subi une perte de revenus de 80 % au cours des périodes 5 et 6, de 60 % au cours de la période 7 et de 40 % au cours de la période 8. Les taux de la SSUC auxquels il aurait droit sont représentés par les trois points figurant à la figure 7 et ont été calculés de la manière suivante :

- Au cours de la période 5 ou de la période 6, pour une perte de revenus de 80 %, le taux de la SSUC serait de 85 % (taux de base de 60 %, plus SSUC complémentaire de 25 %), ce qui donnerait une subvention maximale de 960 \$ (85 % de 1 129 \$) par employé.
- Pour la période 7, pour une perte de revenus de 60 %, le taux de la SSUC serait de 62,5 % (taux de base de 50 %, plus SSUC complémentaire de 12,5 %), ce qui donnerait une subvention maximale de 705 \$ (62,5 % de 1 129 \$) par employé.
- Pour la période 8, pour une perte de revenus de 40 %, le taux de la SSUC serait de 32 % (SSUC de base de 0,8 x 40 %, plus SSUC complémentaire de 0 %), ce qui donnerait une subvention maximale de 361 \$ (32 % de 1 129 \$) par employé.

## Imposition de la SSUC

La SSUC est considérée comme une aide gouvernementale et devra être incluse dans le revenu de l'employeur et imposée dans l'année pour laquelle elle est reçue.

## Comment demander la SSUC

Les employeurs admissibles peuvent calculer le montant qu'ils peuvent recevoir au titre de la SSUC en entrant leurs renseignements dans le calculateur en ligne de l'ARC<sup>13</sup>. Pour les périodes 5 à 9, le calculateur applique automatiquement le meilleur taux de subvention disponible en fonction des renseignements fournis. Les

<sup>12</sup> En supposant que la baisse des revenus pour la SSUC de base soit la même que pour la SSUC complémentaire, ce qui peut ne pas toujours être le cas.

<sup>13</sup> Le calculateur en ligne de l'ARC se trouve à l'adresse : [canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-calculez-montant-subvention.html](https://canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-calculez-montant-subvention.html).

employeurs peuvent demander la SSUC par l'intermédiaire du [portail Mon dossier d'entreprise de l'ARC](#)<sup>14</sup> ainsi qu'au moyen d'une demande en ligne. Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus et la rémunération versée à leurs employés.

## Pénalités en lien avec la SSUC

De lourdes pénalités pourraient s'appliquer si la SSUC est demandée par des employeurs qui ne respectent pas les exigences d'admissibilité. Si les employeurs ne respectent pas les exigences d'admissibilité de la SSUC ou ne paient pas leurs employés en conséquence, ils seront non seulement tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC, mais devront également payer une pénalité fiscale de 50 % sur le montant du remboursement. Aussi, un employeur qui effectue de fausses transactions pour réduire ses revenus et ainsi pouvoir demander la SSUC sera assujéti à une pénalité correspondant à 25 % de la valeur de la subvention demandée. En outre, en vertu des règles existantes, toute personne qui fait ou participe à faire une déclaration fautive ou trompeuse pourrait être poursuivie pour une infraction et, si elle est reconnue coupable, pourrait être condamnée à une peine de prison pouvant aller jusqu'à 5 ans.

La loi sur la SUCC autorise également le gouvernement à publier le nom de tout employeur qui demande la SUCC.

## La subvention salariale temporaire (10 %)

En vertu du programme de subvention salariale temporaire (SST), un « employeur admissible » est admissible à une subvention correspondant à 10 % de la rémunération versée entre le 18 mars et le 19 juin 2020. Si aucune rémunération n'est versée aux employés durant cette période, aucune subvention n'est offerte. Le montant maximal de la subvention est de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par employeur. Les employeurs qui sont considérés comme étant des sociétés associées<sup>15</sup> aux fins de l'impôt *ne seront pas* tenus de partager la subvention.

## Employeurs admissibles

Les employeurs admissibles à la SST sont les particuliers (comme les propriétaires uniques), certaines sociétés de personnes, les organismes sans but lucratif, les organismes de bienfaisance et certaines sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC). Essentiellement, une SPCC est une société privée dont les actions ne sont pas cotées en bourse et qui est détenue et contrôlée par des résidents canadiens. Les SPCC importantes dont le capital imposable, incluant celui des sociétés associées, était supérieur à 15 millions de dollars pour l'année d'imposition précédente ne sont pas admissibles à la SST.

Seuls les employeurs qui ont un compte de programme de retenues sur la paie auprès de l'ARC en date du 18 mars 2020 sont admissibles.

## Comment ça fonctionne?

Les employeurs doivent effectuer des retenues à la source avant de verser un salaire (et la plupart des autres formes de rémunération) à leurs employés. L'employeur doit généralement retenir des montants pour l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime de rentes du Québec (RRQ) et les cotisations à l'assurance-emploi (AE), et doit ensuite verser ces retenues (ainsi que ses propres cotisations au RPC ou au RRQ ou à l'AE<sup>16</sup>) à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et à Revenu Québec au plus tard à la date d'échéance. S'il s'agit de versements trimestriels ou mensuels, ceux-ci sont exigibles au

<sup>14</sup> Le portail Mon dossier d'entreprise de l'ARC est accessible en ligne à l'adresse : [canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/services-electroniques-entreprises/dossier-entreprise.html](https://canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/services-electroniques-entreprises/dossier-entreprise.html).

<sup>15</sup> Le terme « associé » est défini dans les règles fiscales. Les sociétés sont associées aux fins de l'impôt lorsqu'elles ont un contrôle commun. Par exemple, si deux sociétés sont détenues par la même personne, elles seront associées aux fins de l'impôt. De plus, dans de nombreuses circonstances, les sociétés ayant des actionnaires liés sont associées.

<sup>16</sup> Il est possible que les employeurs doivent aussi verser d'autres montants, comme les primes de l'impôt-santé des employeurs de l'Ontario ou du Régime québécois d'assurance parentale.

plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois prochain. Pour certains employeurs qui doivent effectuer des versements accélérés, la date limite est plus tôt<sup>17</sup>.

La SST est calculée manuellement, et l'employeur peut choisir de réduire le versement d'impôt sur le revenu qu'il doit faire à l'ARC du montant de la subvention. La réduction des versements d'impôt peut commencer à la prochaine date prévue de versement de l'employeur.

Bien que la SST soit fondée sur la rémunération versée aux employés entre le 18 mars et le 19 juin, il n'y a aucune date limite pour demander la subvention (au moyen de versements d'impôt sur le revenu réduits). En d'autres mots, si le montant de la SST dépasse l'impôt sur le revenu que l'employeur aurait normalement versé d'ici le 19 juin 2020, celui-ci peut continuer de réduire les versements futurs de retenues à la source pour bénéficier du montant restant de la subvention après cette date.

Les employeurs doivent continuer d'effectuer toutes les retenues à la source, notamment l'impôt sur le revenu, les cotisations au RPC ou au RRQ et les primes d'assurance-emploi, sur la paie de leurs employés.

*L'employeur ne peut réduire que ses versements d'impôt sur le revenu fédéral, provincial (sauf au Québec) ou territorial. Il ne peut pas réduire les versements des cotisations au RPC ou au RRQ ou à l'assurance-emploi. Les versements à Revenu Québec ne peuvent pas être réduits.*

Bien que l'ARC travaille actuellement sur les exigences de déclaration relatives au programme SST, l'employeur doit conserver tous les renseignements à l'appui du calcul manuel de la subvention. Cela comprend les documents de paie pour la période en question ainsi que le montant des retenues d'impôt et le nombre d'employés.

Les employeurs qui choisissent de ne pas réduire maintenant les versements de retenues à la source peuvent transférer la SST à un prochain versement en 2020 ou demander qu'elle leur soit versée à la fin de 2020.

## Conséquences fiscales

Le montant de la SST sera inclus dans le revenu de l'employeur et imposé dans l'année pour laquelle il est reçu.

## Interaction de la SSUC avec d'autres programmes

Certains employeurs seront admissibles à la fois à la SSUC et à la SST de 10 %. Toute prestation de SST demandée au cours d'une période particulière réduira le montant pouvant être demandé au titre de la SSUC au cours de cette même période.

Les employés réembauchés pourraient devoir annuler leur demande de Prestation canadienne d'urgence (PCU) et effectuer un remboursement de la PCU déjà reçue, selon le montant du salaire gagné. La PCU est présentée de manière détaillée dans notre rapport intitulé « Mesures fiscales applicables aux particuliers : Plan d'intervention du Canada pour répondre à la COVID-19 »<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Pour connaître les dates d'échéance des versements fédéraux, consultez le site [canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/versement-retenues-a-source/comment-quand-payer-versements-verifier-date-echeance.html](https://canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/versement-retenues-a-source/comment-quand-payer-versements-verifier-date-echeance.html).

<sup>18</sup> Le rapport intitulé « Mesures fiscales applicables aux particuliers : Plan d'intervention du Canada pour répondre à la COVID-19 » peut être consulté en ligne à l'adresse [cibc.com/content/dam/personal\\_banking/advice\\_centre/tax-savings/covid-tax-fr.pdf](https://cibc.com/content/dam/personal_banking/advice_centre/tax-savings/covid-tax-fr.pdf).

## Remboursement de certaines retenues salariales

Les employeurs pourraient demander le remboursement de la totalité des cotisations patronales à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale.

Lorsqu'un employeur peut demander la SSUC pour un employé en congé (qui n'effectue aucune tâche) payé pendant une semaine, un remboursement pour la totalité des cotisations patronales aux divers programmes peut être obtenu pour cet employé. L'employeur ne peut pas demander le remboursement pour les employés qui sont en congé payé pendant seulement une partie de la semaine. Même s'il y a une limite hebdomadaire de 847 \$ par employé pour les prestations de la SSUC, il n'y a aucune limite pour le remboursement des cotisations.

Les employeurs sont tenus de continuer à percevoir et à verser les cotisations de l'employeur et de l'employé à chaque programme comme d'habitude. Les employeurs admissibles demanderaient un remboursement en même temps qu'ils demandent la SSUC.

## Programme Emplois d'été Canada (100 %)

Le gouvernement a annoncé qu'une subvention salariale supplémentaire s'appliquera à la totalité (en hausse par rapport à 50 %) du salaire horaire minimum de la province ou du territoire pour les employés du programme Emplois d'été Canada, un programme de subvention salariale visant à créer des emplois d'été pour les personnes âgées de 15 à 30 ans. Les emplois peuvent commencer le 11 mai 2020 et le programme sera élargi pour inclure les emplois se prolongeant jusqu'au 28 février 2021. La subvention s'appliquera également aux postes à temps partiel.

Les employés admissibles peuvent chercher des offres d'emploi sur le [site Web du Guichet-Emplois](#)<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Consultez les postes offerts en ligne à l'adresse : [guichetemplois.qc.ca/accueil](http://guichetemplois.qc.ca/accueil).

## Allègements fiscaux supplémentaires

Enfin, nous vous rappelons que l'ARC a mis en œuvre d'autres mesures d'allègement fiscal à l'intention des propriétaires d'entreprise et des particuliers.

Pour en savoir plus, lisez notre rapport

« Mesures d'aide pour les entreprises : plan d'intervention du Canada pour répondre à la COVID-19 »<sup>20</sup>.

[jamie.golombek@cibc.com](mailto:jamie.golombek@cibc.com)

Jamie Golombek, CPA, CA, CFP, CLU, TEP, est directeur gestionnaire, Planification fiscale et successorale, pour Gestion privée de patrimoine CIBC à Toronto.

[debbie.pearl-weinberg@cibc.com](mailto:debbie.pearl-weinberg@cibc.com)

Debbie Pearl-Weinberg, LL. B., est directrice générale, Planification fiscale et successorale pour Gestion privée de patrimoine CIBC à Toronto.

[tess.francis@cibc.com](mailto:tess.francis@cibc.com)

Tess Francis, CFP, CPA, CA, CPA/PFS, TEP est directrice, Planification fiscale et successorale pour Gestion privée de patrimoine CIBC à Toronto.

---

<sup>20</sup> Le rapport intitulé « Mesures d'aide pour les entreprises : plan d'intervention du Canada pour répondre à la COVID-19 » peut être consulté en ligne à l'adresse [cibc.com/content/dam/personal\\_banking/advice\\_centre/tax-savings/covid-business-tax-fr.pdf](https://www.cibc.com/content/dam/personal_banking/advice_centre/tax-savings/covid-business-tax-fr.pdf).

Comme c'est le cas pour toutes les stratégies de planification, vous devriez consulter un conseiller fiscal compétent.

Le présent rapport de la Banque CIBC contient des renseignements qui étaient jugés exacts au moment de la parution. La Banque CIBC, ses filiales et ses sociétés affiliées ne sont pas responsables d'éventuelles erreurs ou omissions. Le présent document a pour but de fournir des renseignements généraux et ne doit pas être interprété comme donnant des conseils précis en matière de fiscalité, de prêt ou de droit. La prise en compte des circonstances particulières et de l'actualité est essentielle à une saine planification. Tout investisseur qui souhaite utiliser les renseignements contenus dans le présent document devrait d'abord consulter son spécialiste en services financiers et son fiscaliste.

Le logo CIBC est une marque de commerce de la Banque CIBC.