



# Fiche d'information sur la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

Dernière mise à jour : le 19 mars 2021

La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) a été introduite par le gouvernement fédéral en avril afin de fournir un soutien financier aux employeurs qui ont été fortement touchés par la crise de la COVID-19. Lorsque le programme a été initialement lancé, les employeurs admissibles pouvaient recevoir jusqu'à 75 % des revenus des employés admissibles, soit une prestation maximale de 847 \$ par semaine pendant les quatre premières périodes de référence.

À partir de la période 5, les règles du programme de la SSUC ont été modifiées de manière à ce que la prestation maximale diminue progressivement au fil du temps tout en permettant aux employeurs dont les revenus diminuent de demander la subvention. En outre, les employeurs les plus durement touchés par la crise de la COVID-19 et dont les revenus ont diminué de plus de 50 % sont désormais admissibles à une subvention complémentaire.

Le 14 octobre, le gouvernement a annoncé que le montant maximum de la subvention (base + complément) resterait au niveau de la période 8 – soit 65 % des revenus admissibles des employés – jusqu'à la fin de la période 10 (c'est-à-dire le 19 décembre 2020).

Le 6 janvier 2021, de nouveaux détails ont été publiés pour les périodes 11 à 13, le complément de 25 % passant à 35 % pour une subvention maximale de 75 % (40 % de base + 35 % de complément) jusqu'au 13 mars 2021. Il a récemment été annoncé que ces règles seront étendues pour le reste du programme de la SSUC, des périodes 14 à 16 (14 mars – 5 juin 2021).

Alors que les travailleuses et travailleurs en congé payé étaient auparavant traités de la même manière que les employés actifs, à partir du 20 décembre 2020, les travailleuses et travailleurs en congé ne pourront recevoir qu'une subvention maximale de 595 dollars par semaine.

Tous les employeurs sont admissibles au programme de la SSUC, **à l'exception des institutions publiques**, c'est-à-dire les autorités municipales, les sociétés non imposables (à l'exception des entreprises publiques autochtones), les écoles publiques, les conseils scolaires, les autorités sanitaires et les universités et collèges publics.

Cette fiche d'information fournit des informations pertinentes que les représentantes et représentants des sections locales d'Unifor ainsi que le personnel national peuvent trouver utiles pour déterminer si les employeurs sont admissibles à la SSUC et pour plaider contre les mises à pied et les réductions de salaire inutiles.

Les questions ou commentaires sur le programme de la SSUC peuvent être adressés au Service de la recherche à l'adresse [research@unifor.org](mailto:research@unifor.org).

## Règles révisées de la SSUC: 5 juillet 2020 – 5 juin 2021 (Périodes 5 à 16)

Le 27 juillet, le projet de loi C-20 a été adopté, ce qui a apporté d'importants changements au programme de la SSUC. À la suite d'une consultation avec les différents intervenants, le gouvernement fédéral a annoncé en juillet qu'il apporterait des modifications importantes aux exigences relatives au seuil de revenu et à la structure de la SSUC.

En vertu des règles précédentes de la SSUC, les demandeurs devaient atteindre un seuil de 30 % de baisse de revenus pour les périodes 2 à 4. Il s'agissait d'un seuil strict, ce qui signifie que tout demandeur qui ne pouvait pas démontrer une baisse de revenus de 30 % était automatiquement disqualifié.

En vertu des nouvelles règles, le seuil de revenus a été modifié en une **échelle mobile**, de sorte que **toute baisse de revenus** permettra désormais à une entité de bénéficier de la SSUC.

Toutefois, le montant maximum de la subvention de base a été **réduit à 60 %** du salaire d'un employé (au lieu de 75 % selon les anciennes règles) et le niveau de baisse des revenus requis pour recevoir cette subvention maximale **est passé à 50 %** (au lieu de 30 %).

Le montant maximal de la subvention a également diminué progressivement, passant de 60 % dans les périodes 5 et 6, à 50 % dans la période 7 et à 40 % dans la période 8. Alors qu'il était initialement prévu qu'il diminue encore (jusqu'à 20 % dans la période 9), le gouvernement a récemment annoncé que le montant de la subvention de base resterait au niveau de la période 8 jusqu'à la fin du programme de la SSUC, lorsque la période 16 sera terminée le 5 juin 2021.

La nouvelle subvention maximale de la SSUC est structurée comme suit (il est à noter que la subvention hebdomadaire maximale s'applique désormais à une baisse de revenus de 50 % - et non de 30 % - et plus):

CALENDRIER	PÉRIODE 5*: 5 JUILLET AU 1ER AOÛT 2020	PÉRIODE 6*: 2 AOÛT AU 29 AOÛT 2020	PÉRIODE 7: 30 AOÛT AU 26 SEP- TEMBRE 2020	PÉRIODE 8-16: 27 SEPTEMBRE 2020 AU 5 JUIN 2021
Subvention hebdomadaire maximale par employé	Jusqu'à \$677	Jusqu'à \$677	Jusqu'à \$565	Jusqu'à \$452
<b>Baisse de revenus:</b>				
<b>50% et plus</b>	60%	60%	50%	40%
<b>0% à 49%</b>	1,2 x baisse de revenus (p. ex., 1,2 x 20% baisse de revenus = 24% taux de base de la SSUC)	1,2 x baisse de revenus (p. ex., 1,2 x 20% baisse de revenus = 24% taux de base de la SSUC)	1,0 x baisse de revenus (p. ex., 1,0 x 20% baisse de revenus = 20% taux de base de la SSUC)	0,8 x baisse de revenus (p. ex., 0,8 x 20% baisse de revenus = 16% taux de base de la SSUC)

*\* Au cours des périodes 5 et 6, les employeurs qui auraient bénéficié davantage du modèle de la SSUC au cours des périodes 1 à 4 seraient admissibles à une subvention salariale de 75 % s'ils ont une baisse de revenus de 30 % ou plus.*

En vertu des nouvelles règles, les organisations dont les revenus baissent de plus de 50 % seront admissibles à un complément. Pour les périodes 5 à 10, le complément était fixé à 25 %, mais ce maximum a récemment augmenté à 35 % pour les périodes de 11 à 16.

Le complément est structuré comme suit et reste le même à partir de la période 11.

BAISSE DES REVENUS	COMPLÉMENT À LA SSUC	CALCUL DU COMPLÉMENT = 1,25 X (BAISSE DE REVENUS SUR 3 MOIS -50%)
<b>70% ET PLUS</b>	35%	1,75 x (70%-50%) = 35%
<b>65%</b>	26,25%	1,75 x (65%-50%) = 26,25%
<b>60%</b>	17,5%	1,75 x (60%-50%) = 17,5%
<b>55%</b>	8,75%	1,75 (55%-50%) = 8,75%
<b>50% et moins</b>	0,0%	1,75 x (50%-50%) = 0,0%

Selon les nouvelles règles, les montants maximums des subventions pour les périodes 5 à 13 sont les suivants :

CALENDRIER	PÉRIODE 5-6*: 5 JUILLET AU 29 AOÛT 2020	PÉRIODE 7: 30 AOÛT AU 26 SEPTEMBRE 2020	PÉRIODE 8-10: 27 SEPTEMBRE AU 19 DÉCEMBRE 2020	PÉRIODE 11-16: 20 DÉCEMBRE 2020 – 5 JUIN 2021
<b>SUBVENTION HEBDOMADAIRE MAXIMALE PAR EMPLOYÉ</b>	Jusqu'à 960 \$	Jusqu'à 847 \$  (50 % de base + 25 % complément)	Jusqu'à 734 \$  (40 % de base + 25 % complément)	Jusqu'à 847 \$ (40 % de base + 35 % complément)

*\*Périodes de la règle d'exemption*

Il est important de noter que le complément et les nouvelles règles **ne sont pas appliqués rétroactivement**. Cela signifie que toute organisation ayant subi une baisse de revenus supérieure à 70 % au cours des périodes 1 à 4 ne pourra pas demander rétroactivement le complément.

## Autres considérations

Il n'est pas nécessaire que les **employés soient actifs** pour être admissibles à la subvention. Tant qu'ils sont employés et rémunérés, ils sont admissibles à la SSUC. Toutefois, la subvention maximale à laquelle ils sont admissibles changera en vertu des nouvelles règles.

**Les employés qui sont en congé payé** ont reçu la subvention maximale de 75 % (ou jusqu'à 847 \$/semaine) de la période 5 à la période 8. Toutefois, à partir de la période 9 (25 octobre), la SSUC était ajustée pour s'aligner sur ce que l'employé recevrait autrement par le biais de la prestation d'assurance-emploi (AE) remaniée (500 \$ - 573 \$ par semaine). Le 6 janvier 2021, il a été annoncé que la subvention maximale pour les travailleurs mis en congé forcé passera à 595 \$ par semaine pour les périodes 11 à 16.

Les employés qui recevaient la **Prestation canadienne d'urgence (PCU)** et qui étaient par la suite réembauchés (que ce soit rétroactivement ou de façon continue) devront rembourser une partie ou la totalité de leurs prestations de PCU. Cela s'applique aux situations où la période de demande de l'employeur pour la SSUC chevauche la période de prestations de la PCU d'un employé, rétroactivement au 15 mars. L'Agence du revenu du Canada a déclaré qu'elle utilisera les registres de paie des employeurs pour déterminer s'il y a eu un trop-payé et qu'elle communiquera avec les demandeurs de la PCU si des montants sont dus.

Si les employés admissibles à la SSUC ne sont pas actifs – c'est-à-dire qu'ils sont en **congé payé** – les cotisations de l'employeur à l'assurance-emploi (AE), au Régime de pensions du Canada (RPC), au Régime de rentes du Québec (RRQ) et au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) vont continuer d'être remboursées.

## Interaction avec les autres prestations

Les prestations d'assurance-emploi reçues dans le cadre du programme de travail partagé et les prestations reçues dans le cadre de la subvention salariale temporaire de 10 % pour les petites entreprises réduiront le montant que les employeurs ont le droit de recevoir dans le cadre de la SSUC pour une période de référence particulière.

## Processus de demande

Les employeurs peuvent demander la SSUC par l'intermédiaire du portail Mon dossier d'entreprise (<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/services-electroniques-entreprises/dossier-entreprise.html>) de l'Agence du revenu du Canada à compter du 27 avril 2020.

Le gouvernement a mis au point un calculateur de la SSUC en ligne (<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-calculez-montant-subvention.html>) qui permet aux employeurs de déterminer le montant de la subvention qu'ils recevront pour chaque période de demande. Ce calcul doit être joint à leur demande de SSUC.

Les employeurs devront également signer un formulaire d'attestation (<https://www.canada.ca/content/dam/cra-arc/serv-info/tax/business/topics/cews/rc661-fill-20f.pdf>) qui confirme leur admissibilité à la SSUC, y compris le fait que leur revenu admissible a diminué du ou des montants requis. Le formulaire exige également que l'employeur tienne des dossiers démontrant la réduction des revenus, la rémunération des employés et toute autre information nécessaire pour vérifier le montant de la demande de SSUC. Ces documents doivent être mis à la disposition de l'ARC sur demande.

Les employeurs devront s'assurer que les coordonnées de leur entreprise et les informations relatives au dépôt direct pour leurs comptes de paie sont à jour dans Mon dossier d'entreprise (<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/services-electroniques-entreprises/dossier-entreprise.html>). Ceux qui s'attendent à recevoir des paiements de 25 millions de dollars ou plus devront s'inscrire au système de transfert de paiements de grande valeur (STPGV) (<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/societes/paiements-societes/gerer-votre-compte-societe/comment-faire-ajustements-soldes-comptes/remboursement-25-millions-dollars.html>).

## Foire aux questions (FAQ)

### **Q: L'employeur doit-il compléter les salaires jusqu'à 100 % ?**

R: Bien que les employeurs ne soient pas légalement tenus de compléter les salaires dans le cadre de la SSUC, ils doivent continuer à respecter les clauses des conventions collectives, y compris les dispositions salariales. À moins que les travailleuses et travailleurs ne concluent un accord pour réduire temporairement leurs salaires, les employeurs doivent payer la totalité des salaires comme le stipule la convention collective et/ou le contrat de travail.

### **Q: L'employeur peut-il obliger ses employés à prendre des vacances pendant leur congé payé ?**

R: Cela dépend de la convention collective. Si la convention collective exige que le temps de vacances soit fixé d'un commun accord, l'employeur doit négocier avec l'employé pour qu'il prenne des vacances pendant son congé payé. Toutefois, si la convention collective ne dit rien sur la programmation des vacances ou si elle permet à l'employeur de déterminer la programmation des vacances en fonction des besoins opérationnels, l'employeur peut être en mesure de forcer le départ en vacances. Dans la plupart des juridictions, cela nécessiterait un préavis de deux semaines.

### **Q: Si un employeur reçoit la SSUC, est-il autorisé à cesser de payer les cotisations de retraite, les primes d'assurance maladie ou d'autres obligations de prestations définies dans la convention collective ?**

R: Non. La SSUC ne permet pas à l'employeur de suspendre une quelconque partie de la convention collective, y compris les dispositions relatives aux avantages et aux pensions. Toutefois, il peut y avoir des circonstances dans lesquelles les membres du syndicat sont prêts à suspendre temporairement ces avantages. De tels accords doivent être négociés entre la section locale et l'employeur.