



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

Dernière mise à jour: 14 avril 2020

Le 11 avril, le gouvernement fédéral a adopté le projet de loi C-14 ([www.parl.ca/DocumentViewer/fr/43-1/projet-loi/C-14/sanction-royal](http://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/43-1/projet-loi/C-14/sanction-royal)), qui modifie la Loi fédérale de l'impôt sur le revenu et la Loi sur la gestion des finances publiques, ouvrant ainsi la voie à la mise en œuvre de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). Cette subvention couvre 75 % des revenus des employés admissibles, jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine pendant 12 semaines. Les employés seront admissibles à la SSUC, qu'ils travaillent activement ou non.

Cette fiche d'information fournit des informations pertinentes que les dirigeantes et dirigeants des sections locales d'Unifor ainsi que les représentantes et représentants nationaux 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. La fiche d'information fournit également des explications simples sur la manière dont la SSUC interagit avec d'autres mesures fédérales de prestations d'urgence, notamment la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

## Critères d'admissibilité et calcul des revenus

Tous les employeurs peuvent demander à bénéficier de la SSUC, **à l'exception des institutions publiques** (c'est-à-dire les autorités municipales, les sociétés non imposables, les écoles, les conseils scolaires, les autorités sanitaires et les universités et collèges publics).

Il y a **trois périodes de qualification** pour recevoir la SSUC:

- Période 1: 15 mars – 11 avril
- Période 2: 12 avril – 9 mai
- Période 3: 10 mai – 6 juin

Afin d'être admissible, l'employeur doit démontrer une **baisse de revenus** selon les modalités suivantes:

- 15 % ou plus pour la période 1
- 30 % ou plus pour la période 2
- 30 % ou plus pour la période 3

**Note:** Si un employeur est admissible à une période, il est automatiquement admissible à la période suivante. Par exemple, une baisse de revenus de 20 % dans la période 1 permet à l'employeur de se qualifier aux périodes 1 et 2. Une baisse de revenus de 35 % dans la période 2 permet à l'employeur de se qualifier aux périodes 2 et 3.



Pour calculer la baisse des revenus, les employeurs ont **2 options**:

- Comparez les revenus de la période de référence avec ceux des mois suivants de 2019:
  - Mars 2019 pour la période 1;
  - Avril 2019 pour la période 2;
  - Mai 2019 pour la période 3; **ou**
- Comparez les revenus de la période de référence avec les revenus mensuels moyens de janvier et février 2020.

**Note:** Le montant de la subvention salariale reçu par l'employeur pour une période admissible est ignoré aux fins du calcul de la réduction des revenus.

PÉRIODES ADMISSIBLES	PÉRIODE DE DEMANDE	RÉDUCTION DES REVENUS REQUISE	PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ
<b>PÉRIODE 1</b>	15 mars au 11 avril	15 %	Mars 2020 par rapport à: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mars 2019 ou</li> <li>• La moyenne de janvier et de février 2020</li> </ul>
<b>PÉRIODE 2</b>	12 avril au 9 mai	30%	Admissible à la période 1 <b>ou</b> Avril 2020 par rapport à: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avril 2019 ou</li> <li>• La moyenne de janvier à février 2020</li> </ul>
<b>PÉRIODE 3</b>	10 mai au 6 juin	30%	Admissible à la période 2 <b>ou</b> Mai 2020 par rapport à: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mai 2019 ou</li> <li>• La moyenne de janvier et de février 2020</li> </ul>

**Exemple:** XYZ Inc. a déclaré des revenus de 120 000 \$ en mars 2019. En mars 2020, ses revenus ont baissé à 90 000 \$. Étant donné que les revenus en mars 2020 sont de 25 % inférieurs à 120 000 \$ (soit plus de 15 %), XYZ Inc. serait admissible à la SSUC pour la **Période 1 et la Période 2**.

Pour être admissible à la Période 3, les revenus de XYZ Inc. devront s'élever à un maximum de 84 000 \$ (soit 30 % de moins que 120 000 \$) pour le mois d'avril ou le mois de mai 2020 par rapport à avril ou mai 2019.

## Considérations pour les employés

La SSUC couvrira jusqu'à 75 % de la **rémunération de base** d'un employé, plafonnée à 847 \$ par semaine. La rémunération de base est calculée comme le salaire hebdomadaire moyen du 1er janvier 2020 au 15 mars 2020, et comprend les honoraires, commissions ou autres montants payés pour les services, ainsi que les prestations imposables.



**Note:** Les employeurs ne sont pas tenus de compléter les salaires à 100 %, bien que le gouvernement déclare qu'ils doivent faire tout leur possible pour y parvenir.

Les employés peuvent bénéficier de la subvention salariale uniquement s'ils **n'ont pas** été **sans rémunération** de l'employeur pendant plus de 14 jours consécutifs pour **chaque période admissible**. Cela signifie, par exemple, qu'un employeur qui a cessé de payer tous ses employés du 15 mars au 28 mars ne serait pas admissible à la SSUC pour la période 1, mais serait admissible à la période 2 si ces employés ont reçu leur salaire le 12 avril ou après.

Pour les employés qui reçoivent actuellement la **Prestation canadienne d'urgence (PCU)**, le ministère des Finances du Canada a déclaré que le gouvernement envisage des options pour limiter le chevauchement des prestations, notamment « un processus permettant aux personnes réembauchées par leur employeur pendant la même période d'admissibilité d'annuler leur demande de PCU et de rembourser ce montant ».

Il n'est **pas nécessaire que les employés soient en activité** pour avoir droit à la prestation. Tant qu'ils sont employés et rémunérés, ils peuvent bénéficier de la SSUC. Si les employés admissibles à la SSUC ne sont pas en activité, 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) seront 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 la subvention que les employeurs ont le droit de recevoir dans le cadre de la SSUC pour une période admissible.

Comme indiqué ci-dessus, les employés admissibles au programme de la SSUC qui ont été réembauchés et qui reçoivent actuellement la PCU par le biais de l'AE ou de l'Agence du revenu du Canada (ARC) pourraient devoir rembourser une partie de leur demande de PCU.

Dans certains cas, les employeurs peuvent offrir à leurs employés le choix entre être employés (ou réembauchés) afin qu'ils puissent être payés dans le cadre de la SSUC ou être mis à pied afin qu'ils puissent recevoir la PCU, en fonction de la prestation qui paie le plus. Les travailleuses et travailleurs qui se voient offrir ce choix doivent être informés du fonctionnement de la PCU, notamment du fait que les impôts ne sont pas déduits à la source et peuvent entraîner une obligation fiscale l'année suivante. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez notre FAQ sur la PCU ([www.unifor.org/fr/foire-aux-questions-la-nouvelle-prestation-canadienne-durgence-pcu](http://www.unifor.org/fr/foire-aux-questions-la-nouvelle-prestation-canadienne-durgence-pcu)).

## Processus de demande

Les employeurs pourront demander la SSUC par l'intermédiaire du portail Mon dossier d'entreprise ([www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/services-electroniques-entreprises/dossier-entreprise.html](http://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/services-electroniques-entreprises/dossier-entreprise.html)) de l'Agence du revenu du Canada. Les employeurs devront tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus et la rémunération versée aux employés.

D'autres renseignements sur le processus de demande seront annoncés prochainement.