

Le 17 juillet 2020, le ministre des Finances, Bill Morneau, a annoncé plusieurs modifications substantielles au programme de subvention salariale d'urgence du Canada (« SSUC »).

Le ministre des Finances a déposé un projet de loi qui est actuellement débattu à la Chambre des communes. Les mesures discutées dans ce document sont donc sujettes à changement.

Voici les principaux points saillants :

- Étendue de 16 semaines de la période d'admissibilité pour se terminer le 19 décembre 2020.
- Étendue de l'admissibilité du programme à compter de la période 5 (du 5 juillet au 1^{er} août 2020) à toutes les entreprises ayant subi des pertes de revenus peu importe le % baisse
- Le % de subvention maximale de base est réduit graduellement sous réserve de droits acquis pour les périodes 5 et 6.
- Pour les périodes 5 et 6, des règles sont mises en place pour s'assurer que le % de SSUC ne soit pas inférieur à ce qu'il était selon les règles d'origine.
- Une nouvelle subvention complémentaire pouvant atteindre 25 % des salaires admissibles est mise en place à partir de la période 5 pour les entreprises ayant subi des chutes de revenus de 50 % ou plus.
- La date limite pour faire les réclamations est passée du 30 septembre 2020 au 31 janvier 2021.
- Bref, les règles se complexifient tout en s'élargissant à un plus grand nombre d'entreprises, et ce, sur une plus longue période.

Période d'admissibilité

Les périodes d'admissibilité ont été étendues. Le tableau suivant illustre maintenant les périodes de paie et leur lien avec le test de chutes de revenus.

| | Période de paie | Période de référence aux fins d'établir la baisse de revenus |
|------------|---|--|
| Période 1 | 15 mars au 11 avril 2020 | Mars 2020 vs mars 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 2 | 12 avril au 9 mai 2020 | Avril 2020 vs avril 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 3 | 10 mai au 6 juin 2020 | Mai 2020 vs mai 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 4 | 7 juin au 4 juillet 2020 | Juin 2020 vs juin 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 5 | 5 juillet au 1 ^{er} août 2020 | Juillet 2020 vs juillet 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 6 | 2 août au 29 août 2020 | Août 2020 vs août 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 7 | 30 août au 26 septembre 2020 | Septembre 2020 vs septembre 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 8 | 27 septembre au 24 octobre 2020 | Octobre 2020 vs octobre 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 9 | 25 octobre au 21 novembre 2020 | Novembre 2020 vs Novembre 2019 (ou la moyenne de janvier et février 2020) |
| Période 10 | 22 novembre au 19 décembre 2020 (à confirmer) | Décembre 2020 vs Décembre 2019 (*à confirmer) (ou la moyenne de janvier et février 2020) |

Choix de la période de référence

Selon les règles d'origine, il était possible de choisir entre l'approche du mois précédent et la moyenne de janvier et février aux fins du test de la chute de revenus. Cette règle demeure. Par contre, il sera maintenant possible pour les entreprises ayant fait le choix de l'approche de la moyenne de janvier et février 2020 de changer de méthode pour utiliser l'approche du mois correspondant de l'année précédente à compter de la période 5.

À l'inverse, il sera possible pour les entreprises qui utilisaient l'approche du mois correspondant d'opter pour l'approche de la moyenne de janvier et février 2020 à compter de la période 5.

Advenant qu'un changement de méthode soit fait par l'entreprise, il sera définitif.

Test du % de chute de revenus et % de subvention

Modalités

On se rappelle que le % de chute de revenus selon les périodes se détaillait comme suit avant les annonces du 17 juillet dernier :

| | Période de paie | % de chute de revenus | % de SSUC |
|-----------|--------------------------|-----------------------|-----------|
| Période 1 | 15 mars au 11 avril 2020 | 15% | 75% |
| Période 2 | 12 avril au 9 mai 2020 | 30% | 75% |
| Période 3 | 10 mai au 6 juin 2020 | 30% | 75% |
| Période 4 | 7 juin au 4 juillet 2020 | 30% | 75% |

Pour les périodes 5 et suivantes, le % de droit à la subvention sera modulé en fonction de la perte de revenus sans limites de seuil obligatoire comme c'était le cas pour les périodes 1 à 4 et ce % sera réduit progressivement selon le tableau suivant :

| | Période de paie | % de SSUC si chute de revenus d'au moins 50% | % de SSUC si la chute de revenus se situe entre 0 % et 50% |
|------------|---|--|--|
| Période 5 | 5 juillet au 1 ^{er} août 2020 | 60% | 1,2 x le % de chute de revenus |
| Période 6 | 2 août au 29 août 2020 | 60% | 1,2 x le % de chute de revenus |
| Période 7 | 30 août au 26 septembre 2020 | 50% | 1,0 x le % de chute de revenus |
| Période 8 | 27 septembre au 24 octobre 2020 | 40% | 0,8 x le % de chute de revenus |
| Période 9 | 25 octobre au 21 novembre 2020 | 20 % | 0,4 x le % de chute de revenus |
| Période 10 | 22 novembre au 19 décembre 2020 (à confirmer) | À confirmer | À confirmer |

Par exemple, la société enregistre des pertes de revenus de 25 % pour la période 5. Son taux de SSUC sera calculé ainsi : $1,2 \times 25 \% = 30 \%$. Selon l'ancienne formule, son taux aurait été de 0 %.

Règles d'exonération pour les périodes 5 et 6

Pour les entreprises qui auraient obtenu un meilleur résultat selon les règles d'origine, il sera possible pour les périodes 5 et 6 d'utiliser le taux de subvention de 75 %.

Par exemple, l'entreprise enregistre des pertes de revenus de 35 % pour la période 5. Son taux de SSUC sera calculé ainsi selon les nouvelles règles : $1,2 \times 35 \% = 42 \%$. Par contre, selon les anciennes règles, le taux de SSUC serait de 75 % puisque le % de pertes de revenus est supérieur à 30 %.

Subvention complémentaire pouvant atteindre 25 %

Pour les entreprises plus durement touchées, un % de subvention complémentaire sera possible dans les cas où la baisse de revenus atteindra au moins 50 %.

Établissement de la période de référence

En règle générale, le taux de SSUC complémentaire d'un employeur admissible serait déterminé en fonction de la perte de revenus subie au cours des trois mois précédents par rapport aux revenus de ces mêmes mois l'année précédente. Selon l'autre méthode possible du calcul des revenus de référence, le taux de SSUC complémentaire d'un employeur admissible pourrait être déterminé en fonction de la baisse des revenus enregistrée, en comparant les revenus mensuels moyens au cours des trois mois précédents par rapport au revenu moyen de janvier à février 2020.

| | Période de paie | Période de référence aux fins d'établir la baisse de revenus | Autre méthode |
|-----------|--|--|--|
| Période 5 | 5 juillet au 1 ^{er} août 2020 | Moyenne de avril-mai-juin 2020 vs Moyenne de avril-mai-juin 2019 | Moyenne de janvier et février 2020 vs la moyenne de avril-mai-juin 2020 |
| Période 6 | 2 août au 29 août 2020 | Moyenne de mai-juin-juillet 2020 vs Moyenne de mai-juin-juillet 2019 | Moyenne de janvier et février 2020 vs la moyenne de mai-juin-juillet 2020 |
| Période 7 | 30 août au 26 septembre 2020 | Moyenne de juin-juillet-août 2020 vs Moyenne de juin-juillet-août 2019 | Moyenne de janvier et février 2020 vs la moyenne de juin-juillet-août 2020 |
| Période 8 | 27 septembre au 24 octobre 2020 | Moyenne de juillet-août-sept 2020 vs Moyenne de juillet-août-sept 2019 | Moyenne de janvier et février 2020 vs la moyenne de juillet-août-sept 2020 |
| Période 9 | 25 octobre au 21 novembre 2020 | Moyenne d'août-sept-oct 2020 vs Moyenne de août-sept-oct 2019 | Moyenne de janvier et février 2020 vs la moyenne août-sept-oct 2020 |

Taux(%) de subvention complémentaire

L'employeur ayant subi une perte de plus de 50 % calculé selon la méthode ci-dessous aura droit de majorer son taux de SSUC de 1,25 l'excédent de % de pertes de revenus qui excède 50 % sans excéder 25 % de majoration. Le maximum de subvention complémentaire est donc atteint lorsque la chute de revenu déterminées est de 70 %.

Contrairement au taux de base de la SSUC, le taux de la subvention complémentaire ne sera pas réduit pour les périodes à venir.

L'effet de la perte de revenus sur le taux peut s'illustrer de la façon suivante :

| % Chute de revenus | Calcul de la subvention complémentaire |
|---------------------------|---|
| 70% et plus | $(70-50) \times 1,25 = 25\%$ |
| 65% | $(65-50) \times 1,25 = 18,75\%$ |
| 60% | $(60-50) \times 1,25 = 12,5\%$ |
| 50% et moins | $(50-50) \times 1,25 = 0\%$ |

Ce taux de subvention complémentaire établi en fonction de cette formule vient s'additionner au taux de base de la SSUC.

Prenons un exemple dans lequel une entreprise déterminerait une chute de revenus de l'ordre de 70 % pour la période 5 autant selon les critères de la SSUC de base que de la subvention complémentaire.

Le calcul du taux se ferait ainsi :

Taux de base de la SSUC : 60 %

Taux de la subvention complémentaire : 25 %

Total : 85 %.

Dans cette situation, il ne serait pas avantageux d'utiliser les règles d'origine disponibles pour les périodes 5 et 6 puisque le taux serait alors de 75 % au lieu de 85 %.

SSUC pour les employés mis à pied temporairement

Pour les périodes 5 et 6, le calcul de la subvention pour les employés temporairement mis à pied demeurerait le même que pour les périodes 1 à 4. Le montant serait la plus élevée des sommes suivantes :

- Pour les employés sans lien de dépendance, 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
- 75 % de la rémunération hebdomadaire que recevait l'employé avant la pandémie, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou le montant de la rémunération payée, le montant le moins élevé étant utilisé.

À compter de la période 7, le montant de la SSUC versé pour les employés mis à pied temporairement serait ajusté afin de s'aligner au soutien au revenu par l'entremise de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et/ou de l'assurance-emploi (détails à venir). À cet effet, la règle disqualifiant de la SSUC un employé qui est sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs pendant la période est éliminée en ce qui concerne les périodes 5 et suivante.

Pour la période 5 et les périodes subséquentes, la SSUC pour les employés mis à pied temporairement serait disponible aux employeurs admissibles qui sont admissibles soit pour le taux de base soit pour le taux de SSUC complémentaire pour employés actifs dans la période pertinente.

La portion des contributions de l'employeur par rapport au Régime de pensions du Canada, à l'assurance-emploi, au Régime des rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale en ce qui a trait aux employés temporairement mis à pied continuerait d'être remboursée à l'employeur.

Rémunération admissible

Définition de rémunération admissible

Aucune modification n'est proposée à la définition de la rémunération admissible. La rémunération admissible peut comprendre les traitements, les salaires et les autres rémunérations comme les prestations imposables. Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des montants à verser au receveur général au titre de l'obligation de l'employé en matière d'impôt sur le revenu. Toutefois, elle ne comprend pas les indemnités de départ ni des éléments tels que les avantages d'options d'achat d'actions des employés ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.

Calcul de la rémunération de base

Pour les employés actifs sans lien de dépendance, à partir de la période 5, le calcul de la rémunération sera calculé exclusivement en fonction de la rémunération réelle versée pour la période d'admissibilité, sans référence au concept de rémunération avant la crise utilisée pour les périodes 1 à 4 de la SSUC.

Pour les employés actifs avec lien de dépendance, la subvention salariale de ces employés serait basée sur la rémunération admissible hebdomadaire de l'employé ou la rémunération de l'employé avant la crise selon le montant le moins élevé des deux, jusqu'à un maximum de 1 129 \$ (avant d'appliquer le taux applicable de subvention). La subvention ne serait offerte qu'aux employés ayant un lien de dépendance qui étaient en emploi avant le 16 mars 2020.

Pour la période 4, la rémunération d'un employé avant la crise serait fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé du 1er janvier 2020 au 15 mars 2020; du 1er mars 2019 au 31 mai 2019; ou du 1er mars 2019 au 30 juin 2019.

Pour la période 5 et les périodes subséquentes, la rémunération d'un employé avant la crise serait fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé du 1er janvier 2020 au 15 mars 2020 ou du 1er juillet 2019 au 31 décembre 2019. Dans tous les cas, le calcul de la rémunération hebdomadaire moyenne exclurait toute période sans rémunération de sept jours consécutifs ou plus. Les employeurs peuvent choisir la période de référence à appliquer à chaque employé de façon individuelle.

Date limite de production

La date limite pour faire une réclamation est passée du 30 septembre 2020 au 31 janvier 2021.