

Subventions salariales pour les employeurs

N° 954R29 – 14 janvier 2021

Nouvelle fiscale

Afin d'aider les entreprises à maintenir leurs travailleurs en poste et à les réembaucher, pendant qu'elles font face aux défis de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement du Canada a instauré deux subventions salariales à l'intention des employeurs, soit la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et la subvention salariale temporaire (SST) de 10 %.

Voici un aperçu de ces mesures, selon les informations disponibles à ce jour¹.

NOUVEAU! Le 21 décembre 2020, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a lancé le [registre des employeurs ayant reçu la SSUC](#), qui est mis à jour quotidiennement.

Le registre affiche le nom légal et le nom commercial des sociétés qui ont reçu ou qui recevront bientôt la SSUC. À des fins de confidentialité, les listes n'affichent pas les propriétaires uniques, les sociétés de personnes et les fiduciaires.

Depuis le 27 septembre 2020, la nouvelle [Subvention d'urgence du Canada pour le loyer \(SUCL\)](#) offre aussi aux entités admissibles ayant subi une baisse de revenu pour une période donnée, un soutien en lien avec les dépenses engagées pour la location ou la détention d'un immeuble commercial admissible. Les entités admissibles de toute taille et de tous les secteurs d'activité peuvent réclamer cette subvention, qu'elles soient propriétaires ou locataires des lieux².

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Les employeurs admissibles peuvent bénéficier d'une subvention sur la rémunération versée à leurs employés admissibles, du **15 mars 2020 au 13 mars 2021**³. Les demandes pour la période 10 (du 22 novembre 2020 au 19 décembre 2020) peuvent actuellement être soumises en ligne⁴.

Depuis la période 5, la SSUC comporte deux volets, soit une subvention de base offerte à tous les employeurs admissibles ayant subi une baisse de revenu et une subvention complémentaire, ceux qui sont les plus durement touchés par la crise. Le taux maximal de SSUC pour les périodes 8 à 10 est de 65 %, soit 40 % pour la SSUC de base et 25 % pour la SSUC complémentaire. Pour les périodes 11 à 13, soit celles allant du 20 décembre 2020 au 13 mars 2021, ce taux s'élève à 75 %, soit 40 % pour la SSUC de base et 35 % pour la SSUC complémentaire.

La baisse de revenu établie pour le mois de décembre 2020⁵ servira à établir le taux de la SSUC pour les périodes 10 et 11.

Le [calculateur](#) de l'ARC applique automatiquement le meilleur taux de SSUC auquel l'employeur a droit, en fonction de l'information fournie par le demandeur. Pour assurer la bonne application des règles déterminatives décrites ci-après, le calculateur doit être complété en considérant que la baisse de revenu pour la période précédente est toujours calculée selon les règles (c.-à-d. les choix et les approches) qui se sont appliquées pour cette période en particulier. Le pourcentage de baisse de revenu établi pour une période donnée

¹ Le projet de loi C-9, sanctionné le 19 novembre 2020, a apporté des changements à la SSUC, notamment au calcul de la SSUC complémentaire. Le projet de loi C-20, sanctionné le 27 juillet 2020, avait aussi introduit de nouvelles règles applicables depuis le 5 juillet 2020 (P5) et apporté des assouplissements à la SSUC rétroactivement au 15 mars 2020 (P1). Un sommaire des changements apportés par ces projets de loi est présenté à l'annexe 1 et sur [Canada.ca](#). Pour des informations additionnelles concernant la SSUC, consultez la [FAQ sur la SSUC](#) de l'ARC.

² Pour connaître les modalités de la SUCL, consultez la [Nouvelle fiscale N° 956](#). Les choix relatifs au calcul du revenu admissible (comme par exemple, celui d'utiliser des états financiers consolidés) pour une période donnée, ont une incidence aux fins des deux subventions (SSUC et SUCL). Les entités admissibles aux deux subventions doivent donc en tenir compte avant de présenter une demande.

³ La SSUC est prévue jusqu'en juin 2021, mais les paramètres applicables après le 13 mars 2021, donc après la période 13, ne sont pas encore connus. Ces périodes additionnelles ne sont donc pas reflétées dans la présente *Nouvelle fiscale*.

⁴ Les employeurs admissibles peuvent demander la SSUC ou modifier une demande antérieure, par l'intermédiaire du portail « [Mon dossier d'entreprise](#) » de l'ARC ou du [formulaire Web](#), au plus tard le 31 janvier 2021 ou 180 jours après la fin de la période d'admissibilité, selon la plus tardive des deux dates. Les demandes pour les périodes 1 à 5, s'échelonnant du 15 mars au 1^{er} août 2020, doivent donc être présentées ou modifiées au plus tard le 31 janvier 2021. Leurs représentants et employés autorisés d'une entreprise peuvent soumettre une demande à l'aide du service [Représenter un client](#). Les entreprises qui ne sont pas inscrites à [Mon dossier d'entreprise](#) sont invitées à s'y inscrire.

⁵ **NOUVELLE PRÉCISION!** Ou celle établie pour le mois de novembre 2020 si elle s'avère plus avantageuse, en raison de la règle déterminative. Puisque la période de référence est la même pour les périodes 10 et 11, la période précédant immédiatement la période 11 est la période 9, et non la période 10.

ne devrait donc pas changer en raison des nouveaux choix faits dans la période subséquente.

Pour toute la durée du programme, l'employeur a aussi droit au remboursement de certaines cotisations payées à l'égard d'un employé en congé avec solde, c'est-à-dire un employé rémunéré, mais qui n'accomplit aucun travail pendant une semaine donnée.

Le gouvernement encourage les employeurs admissibles à réembaucher leurs employés et à demander la SSUC. Les employés qui ont été mis à pied ou en congé peuvent devenir admissibles rétroactivement, à condition qu'ils soient réembauchés, qu'ils reçoivent une rémunération rétroactive et qu'ils répondent aux critères d'admissibilité pour la période de demande. Les employés doivent être réembauchés et payés avant d'être inclus dans le calcul de la subvention⁶.

Employeur admissible

Entités admissibles

Les entités suivantes, autres qu'une institution publique exclue⁷, sont admissibles à la SSUC :

- Une société imposable⁸;
- Un particulier;
- Une fiducie imposable⁹;
- Une société de personnes dont au moins 50 % de la participation est détenue, directement ou indirectement, par des employeurs admissibles¹⁰;
- Un organisme à but non lucratif (OBNL)¹¹ ou un organisme de bienfaisance enregistré (OBE);
- Certaines sociétés d'État autochtones exploitant une entreprise¹²;
- Les collèges privés et les écoles privées, y compris les établissements qui offrent des services spécialisés, comme les écoles de formation artistique, les écoles de conduite, les écoles de langue ou les écoles de pilotage.

Numéro d'employeur

Pour être admissible, un employeur devait avoir des employés au 15 mars 2020 et, selon le cas :

- soit avoir un numéro d'entreprise et un compte de retenues sur la paie (RP) auprès de l'ARC à cette date;
- soit utiliser les services d'un fournisseur de services pour la gestion et le versement de la paie de ses employés.

PRÉCISIONS CONCERNANT L'ACHAT D'ENTREPRISE

L'employeur admissible qui a acquis la totalité ou presque (90 % et plus) des actifs d'une entreprise d'un vendeur au cours d'une période de demande ou avant peut être admissible à la SSUC si le vendeur remplissait l'une de ces conditions et qu'un choix est dûment exercé à cette fin. Ainsi, l'employeur (acquéreur) peut se qualifier à la SSUC même s'il s'agit d'une nouvelle entité créée après le 15 mars 2020, incluant une entreprise à propriétaire unique nouvellement incorporée¹³.

SERVICE DE GESTION DE PAIE

L'employeur qui utilisait les services d'un fournisseur pour la gestion de paie doit s'inscrire et avoir son propre compte de retenues pour pouvoir réclamer la SSUC. Le fournisseur de services de paie doit confirmer à l'ARC les retenues sur la paie qui ont été faites sur son propre compte au nom de l'employeur admissible¹⁴. L'ARC pourrait transférer ces versements au nouveau compte de l'employeur admissible et obliger l'employeur à utiliser son nouveau numéro de compte de retenues sur la paie pour effectuer les prochaines retenues sur la paie. Toutefois, dans certaines circonstances, notamment si un groupe d'employeurs a conclu une entente de partage de coûts créant une relation mandant-mandataire, l'ARC pourrait permettre que les retenues sur la paie continuent d'être faites au moyen du compte existant, à titre de mandataire. Dans tous les cas, l'ARC avisera l'employeur admissible du moment où il pourra procéder à sa demande de SSUC, une fois que cette information aura été traitée.

Une entité admissible qui remplit les conditions de numéro d'employeur est admissible à la SSUC, peu importe sa taille et son secteur d'activité, si elle respecte le critère de baisse de revenu pour une période donnée.

⁶ Pour les périodes 5 à 8 inclusivement, la SSUC pour les employés qui étaient en congé avec solde pendant une semaine donnée est calculée selon les règles applicables aux périodes 1 à 4. Depuis la période 9, le montant de la SSUC pour ces employés est harmonisé aux prestations d'assurance-emploi. Les employés réembauchés rétroactivement pourraient devoir rembourser la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou toute autre prestation reçue, s'ils y deviennent non admissibles.

⁷ Les institutions publiques suivantes ne sont pas admissibles à la SSUC : une organisation visée à l'un des alinéas 149(1)a) à d.6) de la Loi de l'impôt sur le revenu (LIR) telles les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les sociétés d'État à 90 %, les sociétés appartenant à une société d'État à au moins 90 %, les sociétés appartenant à 100 % à une municipalité, les autorités sanitaires et les hôpitaux de même que les universités publiques, collèges et écoles publiques et les conseils scolaires.

⁸ Une société non résidente dont le revenu de source canadienne n'est pas assujéti à l'impôt de la partie I de la LIR par l'effet d'une convention fiscale peut être admissible à la SSUC (voir la [FAQ sur la SSUC](#) (Q 3-02)). Cette position vise notamment les sociétés aériennes non-résidentes exemptées d'impôt au Canada.

⁹ Depuis la période 3 (du 10 mai au 6 juin 2020), les fiducies exonérées d'impôt et celles qui sont des institutions publiques ne sont admissibles à la SSUC que si elles sont dans la liste des organisations ou entités admissibles par ailleurs.

¹⁰ Le pourcentage doit être établi en fonction de la juste valeur marchande (JVM) des participations détenues par des membres admissibles en tout temps au cours de la période d'admissibilité, sur la JVM de toutes les participations dans la société.

¹¹ Soit une entité exemptée de l'impôt en vertu des alinéas 149(1)e), g), h), j), k) et l) de la LIR, incluant les organisations agricoles, les « *boards of trade* » et les chambres de commerce, certaines sociétés de recherche scientifique et de développement expérimental à but non lucratif, les organisations ouvrières, les associations canadiennes enregistrées de sport amateur et les organisations journalistiques enregistrées ainsi que les sociétés de personnes ou associations dont le seul mandat est le bien-être social, les améliorations à la communauté, les loisirs ou le divertissement ou toute autre activité non lucrative.

¹² Soit essentiellement une société exonérée d'impôt en vertu des alinéas 149(1)d.5) et d.6) de la LIR dont au moins 90 % des actions appartiennent à un ou plusieurs gouvernements autochtones et leurs filiales à 100 %. Les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles et de gouvernements autochtones sont également admissibles.

¹³ S'il est admissible aux fins de cette présomption, l'employeur (acquéreur) doit aviser l'ARC de l'exercice du choix (par courriel ou par téléphone), pour faire activer son numéro d'employeur aux fins de la demande de SSUC. Une fois la demande traitée, l'ARC confirmera à l'employeur le moment à partir duquel il sera en mesure de soumettre sa demande de SSUC en ligne.

¹⁴ Le tiers devra fournir une liste des employeurs admissibles au nom desquels il a effectué des retenues en précisant leur nouveau numéro de compte et le montant des retenues attribuable à chacun depuis le 1^{er} janvier 2020. Ces renseignements peuvent être communiqués à l'ARC par courriel à l'adresse suivante : CEWSINFOG@cra-arc.gc.ca.

Périodes de référence

La SSUC est versée sur une base mensuelle (période de demande). L'admissibilité à la SSUC est déterminée en fonction de la baisse de revenu pour un mois de référence, selon le tableau suivant¹⁵ :

Période de demande	Mois de référence
▪ 15 mars au 11 avril (P1)	Mars 2020
▪ 12 avril au 9 mai (P2)	Avril 2020
▪ 10 mai au 6 juin (P3)	Mai 2020
▪ 7 juin au 4 juillet (P4)	Juin 2020
▪ 5 juillet au 1 ^{er} août (P5)	Juillet 2020
▪ 2 août au 29 août (P6)	Août 2020
▪ 30 août au 26 septembre (P7)	Septembre 2020
▪ 27 septembre au 24 octobre (P8)	Octobre 2020
▪ 25 octobre au 21 novembre (P9)	Novembre 2020
▪ 22 novembre au 19 décembre (P10)	Décembre 2020
▪ 20 décembre 2020 au 16 janvier 2021 (P11)	Décembre 2020
▪ 17 janvier au 13 février 2021 (P12)	Janvier 2021
▪ 14 février au 13 mars 2021 (P13)	Février 2021

Pour les périodes 5 et suivantes, la baisse de revenu calculée pour le mois de référence sert à établir l'admissibilité de l'employeur et le taux de la SSUC auquel il a droit¹⁶.

Pour chaque période de demande, l'employeur doit démontrer qu'il remplit le critère de baisse de revenu en comparant ses revenus du mois de référence :

- soit aux revenus du même mois l'année précédente;
- soit aux revenus moyens des mois de janvier et février 2020¹⁷.

L'approche choisie pour la période 1 doit être conservée pour les périodes 1 à 4 inclusivement¹⁸. Pour les périodes 5 et suivantes, l'employeur peut soit conserver la même approche ou choisir l'autre option. L'approche choisie à la période 5 doit être conservée jusqu'à la fin du programme.

Un sommaire des périodes de référence utilisées afin d'établir la baisse de revenu est présenté à l'annexe 2.

Fusions et liquidations

Les sociétés issues d'une fusion (ou formées lorsqu'une société est liquidée dans une autre) peuvent utiliser leurs revenus combinés aux fins du calcul du critère de la baisse de revenu.

Exemple – Société issue d'une fusion

Société A et Société B ont fusionné le 1^{er} mars 2020 pour former Société AB. Afin de déterminer son admissibilité à la SSUC,

¹⁵ Un employeur dont les activités ont commencé après février 2020 n'a pas droit à la SSUC (sauf si l'employeur, constitué après cette date, est admissible aux règles relatives à une acquisition d'entreprise existante auprès d'un vendeur). Il peut cependant avoir droit à la SST de 10 % s'il satisfait aux conditions d'admissibilité.

¹⁶ Pour les périodes 5 à 7 inclusivement, la baisse de revenu subie pour le mois de référence sert à déterminer le taux de la SSUC de base. À compter de la période 8, il sert également à déterminer le taux de la SSUC complémentaire.

¹⁷ Les revenus moyens doivent tenir compte du nombre de jours où l'entreprise était en exploitation en janvier et février 2020. Cette règle vise à pondérer la moyenne en présence d'une entité qui n'aurait pas exploité d'entreprise pendant une partie de mois. Par exemple, pour une société ayant eu 100 000 \$ de revenus en janvier et 140 000 \$ en février, la moyenne sera de 120 000 \$. Si la société a commencé l'exploitation de son entreprise le 15 janvier, la moyenne serait de 160 000 \$, soit 240 000 \$ * (60 jours / 45 jours).

Société AB peut comparer son revenu de mars 2020, soit aux revenus combinés de Société A et de Société B pour mars 2019, soit aux revenus moyens combinés de ces sociétés pour les mois de janvier et février 2020.

Acquisition d'entreprise

Des règles permettent d'établir le niveau de baisse de revenu d'un employeur admissible en tenant compte des revenus relatifs à une nouvelle entreprise acquise pendant une période de demande ou antérieurement. Les conditions suivantes doivent être remplies à cette fin¹⁹ :

- Les actifs acquis étaient utilisés par le vendeur dans le cadre d'une entreprise qu'il exploitait au Canada;
- Les actifs acquis représentaient la totalité ou presque (90 % ou plus) de la JVM des biens du vendeur utilisés dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise immédiatement avant l'acquisition²⁰;
- Pour chaque période de demande, l'employeur admissible fait un choix ou, si le vendeur existe encore lors de cette période, l'employeur et le vendeur font conjointement le choix d'appliquer ces règles.

Sommairement, ce choix permet à l'employeur admissible (acquéreur) de considérer les revenus attribuables à cette entreprise dans ses revenus pour la période de demande et pour la période de référence antérieure; ces revenus sont alors soustraits de ceux du vendeur²¹.

SSUC pour les périodes 1 à 4

Admissibilité pour les périodes 1 à 4

Pour être admissible à la SSUC pour les périodes 1 à 4, soit du 15 mars au 4 juillet 2020, l'employeur doit avoir subi une baisse de ses revenus admissibles d'au moins :

- 15 % pour le mois de mars 2020; et
- 30 % pour les mois d'avril, de mai et de juin 2020.

En vertu de la règle déterminative, un employeur qui peut démontrer qu'il respecte le critère de baisse de revenu pour les mois de mars, avril ou mai est réputé respecter ce critère pour la période qui suit immédiatement.

Exemple – Règle déterminative pour les périodes 1 à 4

Si ses revenus de mars 2020 sont en baisse de plus de 15 % par rapport à mars 2019, l'employeur a le droit de demander la SSUC sur la rémunération versée pour la période du 15 mars au 11 avril 2020 (P1) et pour la période du 12 avril au 9 mai 2020 (P2). Afin de réclamer la subvention pour la période 3, soit celle du 10 mai au 6 juin 2020, il

¹⁸ Une entité qui n'exploitait pas d'entreprise au 1^{er} mars 2019 doit utiliser la moyenne de janvier et février 2020 pour établir sa baisse de revenu pour les périodes 1 à 4.

¹⁹ Pour plus de détails sur ces règles, consultez la [FAQ sur la SSUC](#) de l'ARC.

²⁰ La JVM des actifs acquis doit représenter la totalité ou presque (90 % ou plus) de la JVM des biens qui étaient utilisés par le vendeur dans le cadre de l'exploitation de son entreprise (en considérant toutes les divisions exploitées par ce dernier). Toutefois, si le vendeur et l'acquéreur n'avaient aucun lien de dépendance, il peut aussi s'agir de la totalité ou presque de la JVM des biens nécessaires pour permettre à l'acquéreur d'exploiter une entreprise du vendeur, de sorte qu'il peut s'agir de l'acquisition d'une division, dans la mesure où l'acquéreur est en mesure de l'exploiter à titre d'entreprise.

²¹ Des règles précises s'appliquent à cette fin et une présomption s'applique relativement au critère du numéro d'employeur, si l'acquéreur n'avait pas de compte actif au 15 mars 2020.

doit démontrer qu'il remplit le critère de baisse de revenu pour le mois d'avril ou pour le mois de mai 2020.

Calcul de la SSUC pour les périodes 1 à 4

La subvention maximale par employé pour les périodes 1 à 4 correspond à la **plus élevée** des sommes suivantes :

- 75 % du montant de la rémunération versée par l'employeur (sans excéder 847 \$ par semaine);
- Le montant de la rémunération versée **ou** 75 % de la rémunération de base de l'employé, selon le **moins élevé de ces montants** (sans excéder 847 \$).

Ainsi, la subvention peut atteindre 100 % des premiers 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise ou 75 % de la rémunération versée à un nouvel employé, sans excéder le plafond de 847 \$. Des exemples de calcul de la SSUC pour les périodes 1 à 4 sont présentés à l'annexe 3.

SSUC pour les périodes 5 et suivantes

Pour les périodes 5 et suivantes, tous les employeurs admissibles ayant subi une baisse de revenu pour le mois de référence ont droit à la SSUC de base²². Les employeurs les plus touchés par la crise, soit ceux qui ont subi une baisse de revenu de 50 % ou plus pour la période donnée, ont aussi droit à une SSUC complémentaire²³.

Le taux de la SSUC pour ces périodes correspond au total de ces deux taux.

Règles transitoires – Subvention minimale garantie

Pour tenir compte des changements apportés au calcul de la SSUC à compter de la période 5 (nouveau programme) et de la période 8 (modification au calcul de la SSUC complémentaire), les règles transitoires suivantes sont prévues :

- Pour les périodes 5 et 6, les employeurs ayant subi une baisse de revenu d'au moins 30 %²⁴ ont droit à une SSUC au moins égale à celle à laquelle ils auraient eu droit selon le calcul et les règles applicables aux périodes 1 à 4;
- Pour les périodes 8 à 10, un employeur peut utiliser soit la baisse de revenu pour le mois de référence²⁵, soit la baisse de revenu moyenne du trimestre précédent, selon la plus avantageuse des deux, aux fins de la SSUC complémentaire.

Pour les périodes 5 et 6, l'employeur doit calculer sa SSUC selon l'ancien et le nouveau programme²⁶, afin de déterminer lequel est le plus avantageux. Ce calcul devra être effectué pour **chaque employé** et pour **chaque semaine** comprise dans la période. Le calculateur de l'ARC tient compte de cette particularité.

Taux de la SSUC de base et règle déterminative

Le tableau suivant illustre le taux de la SSUC de base pour les périodes 5 et suivantes, en fonction du pourcentage de baisse de revenu admissible pour le mois de référence.

Période de demande	Taux de la SSUC de base selon le % de baisse de revenu	
	50 % et +	Moins de 50 %
5 juillet au 1 ^{er} août (P5)	60 %	1,2 × % de baisse de revenu
2 août au 29 août (P6)	60 %	1,2 × % de baisse de revenu
30 août au 26 septembre (P7)	50 %	1,0 × % de baisse de revenu
27 septembre 2020 au 13 mars 2021 (P8 à P13)	40 %	0,8 × % de baisse de revenu

Pour déterminer son taux de SSUC pour une période donnée, l'employeur peut utiliser soit le pourcentage de baisse de revenu du mois de référence applicable à cette période, soit celui du mois précédent, s'il est plus élevé (la « **règle déterminative** »).

Exemple – Règle déterminative du taux de baisse de revenu

L'employeur dont les revenus sont en baisse de 25 % en juin et de 20 % en juillet pourra calculer sa SSUC de base pour la période 5 (du 5 juillet au 1^{er} août 2020) en utilisant un taux de baisse de revenu de 25 %, soit le plus élevé entre celui du mois courant et celui du mois précédent. Son taux de SSUC de base pour la période 5 sera donc de 30 % [soit 1,2 × 25 %].

PRÉCISION! Afin de déterminer si la règle déterminative s'applique, l'employeur doit comparer sa baisse de revenu pour la période courante à celle pour la période précédente. À cette fin, la baisse de revenu pour la période précédente est celle calculée selon les règles (c.-à-d. les choix et les approches) qui se sont appliquées pour cette période. Pour la règle déterminative, le pourcentage de baisse de revenu ne doit pas être calculé de nouveau en tenant compte des choix et approches applicables à la période subséquente.

Exemple – Baisse de revenu la période précédente

Pour les périodes 1 à 4, l'employeur a choisi d'établir sa baisse de revenu en fonction de la moyenne de ses revenus de janvier et février 2020. Sa baisse de revenu calculée pour juin 2020 (soit le mois de référence pour P4) s'élevait à 20 %. Pour les périodes 5 et suivantes, l'employeur choisit d'utiliser l'approche générale d'une année à l'autre.

Le taux de SSUC pour la période 5 est établi en fonction de la baisse de revenu calculée pour juillet 2020 (période courante), ou de celle de juin 2020 si elle s'avère plus élevée. À cette fin, le taux de 20 % doit être utilisé pour juin 2020, même si l'employeur utilise la méthode du mois correspondant pour la période 5 et que, selon cette méthode, le taux de baisse de revenu pour juin 2020 aurait été supérieur.

Taux de la SSUC complémentaire et baisse de revenu

Les employeurs ayant subi une baisse de revenu d'au moins 50 % sont admissibles à la SSUC complémentaire et ils ont droit au taux maximal lorsque cette baisse de revenu est d'au moins 70 %.

Pour les périodes 5 à 10, la SSUC complémentaire est égale à 1,25 fois le montant de la baisse de revenu qui dépasse 50 % de sorte qu'elle peut donner droit à une subvention additionnelle pouvant atteindre un taux de 25 %, pour un montant maximal de 282 \$ par semaine, par employé admissible.

²² Depuis la période 5, des règles particulières s'appliquent selon qu'il s'agit d'un employé actif ou d'un employé en congé avec solde.

²³ Pour les périodes 5 à 7, la SSUC complémentaire est établie en fonction de la baisse de revenu du trimestre précédant le mois de référence. Depuis la période 8, la SSUC complémentaire est établie en fonction de la baisse de revenu du mois de référence (sous réserve de la règle transitoire permettant d'utiliser celle du trimestre précédent pour les périodes 8 à 10). Bien que le même critère s'applique à compter de la période 8, le taux applicable à chacun des volets (de base et complémentaire) demeure sujet à sa propre formule, tel que décrit plus loin dans ce document.

²⁴ Ce pourcentage est réputé être le plus élevé entre celui calculé pour la période courante et celui de la période précédente. Ainsi, pour la période 5, il s'agit du pourcentage de baisse de revenu calculé pour juin ou juillet, selon le plus élevé des deux. Pour la période 6, ce sera le plus élevé de ceux calculés pour juillet et août.

²⁵ Ou celle du mois précédent, en vertu de la règle déterminative.

²⁶ Chaque calcul doit être effectué en tenant compte des taux et des règles applicables aux fins de la rémunération admissible à chaque programme.

Pour les périodes 11 à 13, la SSUC complémentaire est égale à 1,75 fois le montant de la baisse de revenu qui dépasse 50 % de sorte qu'elle peut donner droit à une subvention additionnelle pouvant atteindre un taux de 35 %, pour un montant maximal de 395 \$ par semaine, par employé admissible.

Pour les périodes 5 à 7 inclusivement, la baisse de revenu aux fins de la SSUC complémentaire est déterminée en comparant les revenus moyens gagnés pour les trois mois civils précédant le mois de référence en 2020 :

- Soit aux revenus gagnés pour la même période en 2019 ;
- Soit aux revenus mensuels moyens des mois de janvier et février 2020, si l'employeur a choisi cette option comme période de référence antérieure aux fins de la SSUC de base.

Exemple – Baisse de revenu fondée sur le trimestre précédent

Un employeur a eu des revenus de 210 000 \$ entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2020 (revenus mensuels moyens de 70 000 \$). S'il avait des revenus de 600 000 \$ pour la même période en 2019, sa baisse de revenu s'élève à 65 %. Cet employeur aura droit à une SSUC complémentaire de 18,75 % [soit $1,25 \times (65\% - 50\%)$].

Si l'employeur avait des revenus de 350 000 \$ entre le 1^{er} janvier et le 29 février 2020 (revenus mensuels moyens de 175 000 \$) et qu'il utilise cette option de comparaison, sa baisse de revenu sera de 60 %. Il aura alors droit à une SSUC complémentaire de 12,5 % [soit $1,25 \times (60\% - 50\%)$].

Depuis la période 8, la baisse de revenu aux fins de la SSUC complémentaire est établie en fonction du mois de référence applicable à la période donnée, de sorte que la SSUC complémentaire et la SSUC de base sont toutes les deux déterminées en fonction de la même baisse de revenu à compter de cette période²⁷. Pour les périodes 8 à 10 inclusivement, l'employeur admissible peut toutefois utiliser sa baisse de revenu du trimestre précédent pour déterminer son taux de SSUC complémentaire conformément à l'ancienne règle, si ce taux s'avère plus avantageux.

Sommaire – Méthodes applicables aux périodes 5 à 13

Le tableau suivant illustre les méthodes disponibles pour déterminer le taux de la SSUC depuis la période 5, en tenant compte des règles transitoires²⁸.

Période de demande	Taux unique de 75 % si baisse de revenu de 30 % ou +	Taux de base fondé sur le mois de référence et complément basé sur le trimestre précédent	Taux de base et complément basés sur le mois de référence
5 juillet au 1 ^{er} août (P5)	√	√	
2 août au 29 août (P6)	√	√	
30 août au 26 septembre (P7)		√	
27 septembre au 24 octobre (P8)		√	√
25 octobre au 21 novembre (P9)		√	√
22 novembre au 19 décembre (P10)		√	√
20 décembre au 16 janvier 2021 (P11)			√
17 janvier au 13 février 2021 (P12)			√
14 février au 13 mars 2021 (P13)			√

Un sommaire détaillé des périodes de référence et des taux applicables aux fins du calcul de la SSUC est présenté à l'annexe 2.

Calcul de la SSUC pour les périodes 5 et suivantes

Pour les périodes 5 et suivantes, le taux de la SSUC de base est additionné à celui de la SSUC complémentaire²⁹. Ce taux global est appliqué au **moins élevé** des montants suivants :

- Le montant de la rémunération versée à l'employé;
- 1 129 \$;
- La rémunération de base de l'employé, si ce dernier a un lien de dépendance avec l'employeur.

Depuis la période 5, la SSUC pour les employés actifs sans lien de dépendance avec l'employeur est calculée uniquement en fonction de la rémunération réelle versée, sans égard à la rémunération de base³⁰.

Le tableau suivant indique le montant maximal auquel un employeur pourrait avoir droit pour chaque employé actif, s'il est admissible au taux maximal de la SSUC de base, et s'il est également admissible au taux maximal de la SSUC complémentaire.

Période de demande	SSUC hebdomadaire maximale			
	SSUC de base uniquement		Incluant la SSUC complémentaire	
	Taux	Montant	Taux	Montant
<ul style="list-style-type: none"> ■ 5 juillet au 1^{er} août (P5) ■ 2 août au 29 août (P6) 	60 % ³¹	677 \$	85 %	959 \$
<ul style="list-style-type: none"> ■ 30 août au 26 septembre (P7) 	50 %	565 \$	75 %	847 \$
<ul style="list-style-type: none"> ■ 27 septembre au 24 octobre (P8) ■ 25 octobre au 21 novembre (P9) ■ 22 novembre au 19 décembre (P10) 	40 %	452 \$	65 %	734 \$
<ul style="list-style-type: none"> ■ 20 décembre au 16 janvier 2021 (P11) ■ 17 janvier au 13 février 2021 (P12) ■ 14 février au 13 mars 2021 (P13) 	40 %	452 \$	75 %	847 \$

²⁷ La règle déterminative applicable aux fins de la SSUC de base s'applique également aux fins d'établir le taux de la SSUC complémentaire à compter de la période 8. Ainsi, le taux de la SSUC complémentaire est déterminé en fonction de la baisse de revenu de l'employeur admissible pour le mois civil en cours (mois de référence) ou le mois précédent, selon le plus élevé des deux.

²⁸ Le taux le plus élevé obtenu s'applique pour la période, si deux options sont offertes.

²⁹ La SSUC est donc calculée comme suit : [% de la subvention de base + % de la subvention complémentaire] x [rémunération admissible (max. 1 129 \$)].

³⁰ Si l'employeur est admissible à une SSUC minimale garantie au taux de 75 % calculée selon l'ancien régime pour les périodes 5 ou 6, le calcul tiendra compte de la rémunération de base d'un employé sans lien de dépendance, conformément aux règles applicables aux périodes 1 à 4.

³¹ Sous réserve de la règle transitoire qui pourrait permettre à l'employeur de bénéficier de la SSUC de 75 % calculée selon la méthode applicable aux périodes 1 à 4.

Arrondissement des pourcentages

Pour calculer sa SSUC, l'ARC autorise un employeur à arrondir les pourcentages au centième le plus près (deuxième décimale)³². Cependant, il n'est **pas permis** d'arrondir le pourcentage de baisse de revenu afin de respecter les seuils d'admissibilité, notamment :

- Le seuil d'admissibilité de 30 % pour les périodes de demande 1 à 4 (incluant aux fins de déterminer l'admissibilité à cette méthode pour les périodes 5 et 6);
- Le seuil d'admissibilité de 50 % aux fins de la SSUC complémentaire.

Exemple – Arrondissement des pourcentages

Un employeur a des revenus admissibles de 100 000 \$ en juin 2019 et de 70 005 \$ en juin 2020, ce qui correspond à une baisse de revenus de 29,995 % pour la période 4. Sa baisse de revenus pour la période de demande 3 était de 25,75 %. Cet employeur n'a pas droit à la SSUC pour la période 4 puisque sa baisse de revenus est inférieure à 30 %.

Si l'employeur a des revenus admissibles de 50 000 \$ en juillet 2019 et de 35 002 \$ en juillet 2020, il aura un pourcentage de baisse de revenu de 29,996 % pour la période 5. Il n'aura pas droit à la SSUC calculée au taux de 75 % selon la méthode applicable aux périodes 1 à 4, puisque son pourcentage de baisse de revenu pour la période 5 est inférieur à 30 %. Cet employeur pourra toutefois utiliser un pourcentage arrondi de 36,00 % pour calculer sa SSUC de base pour la période 5³³.

Réduction de la SSUC

Le montant qu'un employeur peut demander au titre de la SSUC pour une période donnée est réduit des montants suivants :

- Le montant des prestations d'assurance-emploi reçues par un employé dans le cadre du programme Travail partagé à l'égard des semaines comprises dans la période de demande³⁴;
- Le montant auquel l'employeur est admissible au titre de la SST de 10 % au cours de la période de demande.

Un employeur admissible aux deux subventions peut renoncer à la SST de 10 %. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à réduire le montant réclamé au titre de la SSUC du montant auquel il aurait eu droit au titre de la SST de 10 %. Cette renonciation peut se faire pour une période donnée ou pour toute la durée de la SST de 10 %. Ce choix doit être divulgué dans le formulaire PD27 que l'employeur doit remplir relativement à la SST de 10 %.

Tout montant réclamé par un employeur au titre de la SST de 10 % dans une période donnée réduit le montant de la SSUC pour cette période, même les montants de SST de 10 % réclamés à l'égard de la rémunération d'un employé non admissible à la SSUC.

La SSUC n'est pas réduite du montant de toute autre aide gouvernementale fondée sur les salaires que l'employeur reçoit par ailleurs, qu'il s'agisse d'une subvention salariale, d'un crédit d'impôt

ou d'un autre type d'aide. Une telle aide ne réduit donc pas la rémunération admissible servant à calculer la SSUC à l'égard de l'employé visé.

Revenu admissible d'un employeur

Aux fins du critère de baisse de revenu, l'employeur doit tenir compte des revenus bruts tirés de ses activités normales au Canada, soit généralement ses revenus tirés de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par d'autres de ses ressources³⁵.

Un revenu de placement (intérêts ou dividendes) découlant du cours normal des activités de l'employeur sera généralement compris dans son revenu admissible. Les éléments extraordinaires ne doivent pas être considérés aux fins de ce critère³⁶ ni selon l'ARC, les montants à titre de capital.

L'ARC a récemment confirmé qu'un ajustement de la valeur comptable d'un placement, fondé sur une évaluation de la valeur au marché, ne donnait pas lieu à des rentrées de fonds et à d'autres contreparties reçues ou à recevoir, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un revenu admissible aux fins de la SSUC³⁷. Lors d'une conférence animée par CPA Canada, il a été demandé à l'ARC comment devaient être traités les gains, pertes et revenus (autres que des éléments extraordinaires) qui sont matérialisés et, si l'ARC est d'avis qu'ils doivent être inclus aux revenus, comment les ajustements antérieurs fondés sur la valeur au marché devaient alors être traités. L'ARC a confirmé que cette question était en cours d'analyse et qu'une interprétation technique serait prochainement publiée à ce sujet.

NOUVELLE PRÉCISION! L'aide gouvernementale d'urgence directement liée à la crise de la COVID-19³⁸, y compris celle émanant des provinces ou des villes, se qualifie généralement d'élément extraordinaire, sauf si elle vise à remplacer une aide gouvernementale régulière ou récurrente. Ainsi, l'ARC précise que la partie non remboursable d'un prêt au titre du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC) est un élément extraordinaire qui n'a pas à être inclus dans les revenus admissibles. Toutefois, un prêt reçu dans le cadre du programme d'aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial (AUCLC) remplace le revenu de loyer régulier tiré par le propriétaire. Ce prêt-subvention n'est donc pas considéré comme un élément extraordinaire et il doit être inclus dans le revenu admissible du propriétaire de l'immeuble.

Si un employeur modifie ses activités pour fabriquer de nouveaux produits essentiels en lien avec la pandémie, l'ARC a confirmé qu'il devra considérer les revenus provenant de la vente de ces produits aux fins du critère de baisse de revenu, même s'il n'en tire aucun profit. La marge bénéficiaire n'est pas un élément déterminant aux fins de ce critère.

Revenus tirés de personnes avec lien de dépendance

Le critère de baisse de revenu ne tient pas compte des revenus provenant d'une personne (ou société de personnes) avec qui l'employeur a un lien de dépendance. Toutefois, si la totalité ou

³² Il est ainsi possible d'arrondir le pourcentage de baisse de revenu et celui applicable aux taux de la SSUC de base et de la SSUC complémentaire.

³³ Soit $29,996\% \times 1,2 = 35,9952\%$, arrondi à 36 %.

³⁴ De façon administrative, l'ARC accepte une estimation raisonnable des prestations pour le travail partagé si l'employeur ne connaît pas le montant exact.

³⁵ Si le revenu admissible est déterminé en fonction d'un état financier consolidé, l'ARC considère que les revenus tirés d'une vente à un tiers par un membre non-résident du groupe pourraient être inclus dans le calcul du revenu admissible s'il

est démontré que ce revenu a découlé du cours normal des activités du groupe au Canada, selon l'ensemble des faits et circonstances applicables.

³⁶ Un élément extraordinaire n'est pas typique des activités habituelles de l'entité ou des risques inhérents à ces activités, il ne devrait pas se répéter régulièrement ou fréquemment dans les prochaines années et il doit échapper à la volonté des propriétaires et dirigeants de l'entreprise. L'influence de leurs décisions sur les rentrées monétaires est donc à considérer.

³⁷ ARC, Interprétation technique 2020-0855831E5, 21 septembre 2020.

³⁸ Notamment les montants reçus au titre de la SSUC et de la SST de 10 %.

presque³⁹ des revenus de l'employeur sont tirés de telles personnes, l'employeur peut déterminer son admissibilité à la SSUC en fonction d'une formule qui tient compte du calcul de ce critère au sein des entités avec lesquelles il a un lien de dépendance⁴⁰. Un exemple illustrant ce calcul est présenté à l'annexe 4.

Afin de pouvoir utiliser cette méthode, l'employeur doit faire un choix conjoint avec chacune des entités dont il tire un revenu avec lien de dépendance.

OBE et OBNL

Les revenus admissibles d'un OBE comprennent les revenus provenant de dons, les sommes reçues dans le cours normal de ses activités de même que les revenus provenant d'une activité commerciale complémentaire⁴¹.

Les revenus admissibles d'un OBNL comprennent les montants reçus à titre de cotisation (droit d'inscription ou autre) et les autres sommes reçues dans le cours normal de ses activités.

Les OBE et les OBNL peuvent choisir d'exclure le financement provenant d'un gouvernement aux fins du calcul de leur revenu admissible. L'approche choisie doit être conservée pour toute la durée du programme.

L'employeur admissible peut faire un choix rétroactif relativement au financement gouvernemental. Il doit modifier ses demandes antérieures afin d'y refléter ce changement.

Autres règles particulières

- Le revenu admissible peut être calculé selon la méthode de comptabilité de caisse ou d'exercice (conformément aux principes comptables généralement reconnus), au choix de l'employeur. Aucune combinaison des deux méthodes n'est permise et l'employeur doit choisir la méthode qu'il souhaite utiliser pour toute la durée du programme lors de sa première demande⁴².
- Si un groupe prépare généralement ses états financiers sur une base consolidée, chaque membre du groupe établira son revenu admissible conformément à ces états. Cependant, ces entités peuvent choisir d'utiliser des états financiers individuels pour une période donnée, dans la mesure où tous les membres du groupe consolidé font de même.
- Les participants à une coentreprise (*joint-venture*) peuvent généralement choisir d'utiliser le revenu de la coentreprise, plutôt que leurs revenus individuels, pour déterminer leur admissibilité pour une période, si certaines conditions sont respectées, notamment si le revenu de la coentreprise représente la totalité ou presque (90 % et plus) de leurs revenus.

- Un groupe affilié peut choisir de déterminer ses revenus sur une base consolidée pour une période, si tous les membres du groupe font un choix conjoint et utilisent cette méthode. Ce choix doit inclure tout le groupe affilié. Il n'est pas possible de s'en exclure ou de sélectionner un groupe plus petit au sein du groupe affilié, même si un ou plusieurs membres du groupe n'a aucun revenu à déclarer pour la période de demande.

Exemple – Groupe affilié⁴³

M. A possède toutes les actions de Société A et son épouse, Mme A, possède toutes les actions de Société B. Les deux sociétés sont des employeurs admissibles. Société A et Société B forment un groupe affilié et elles peuvent faire un choix conjoint pour que leur revenu admissible soit déterminé sur une base consolidée conformément aux principes comptables applicables. Si le critère de baisse de revenu est rempli en fonction des montants consolidés, ces deux sociétés seront admissibles à la SSUC sur cette base.

IMPORTANT! La notion de groupe affilié est plus restrictive que celle de personnes liées ou associées⁴⁴. La consultation d'un fiscaliste est recommandée afin de déterminer si un groupe d'entités constitue un groupe affilié.

Employés et rémunération

Rémunération admissible

Aucune limite générale (plafond) n'est prévue à la SSUC. La subvention est calculée en fonction de la rémunération admissible versée à un employé admissible⁴⁵ à l'égard d'une semaine incluse dans la période d'admissibilité, selon les limites applicables à cet égard⁴⁶.

La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations, ainsi que les commissions, honoraires et autres sommes versés pour des services⁴⁷. Toutefois, elle n'inclut pas l'indemnité de départ ni les avantages imposables qui n'impliquent **aucun versement à l'employé** comme les avantages liés à des options d'achat d'actions ou à l'utilisation personnelle d'un véhicule de l'entreprise.

Les pourboires déclarés conformément à une loi provinciale, comme c'est le cas au Québec, et ceux contrôlés par l'employeur font aussi partie de la rémunération admissible, alors que les pourboires reçus directement des clients en sont exclus.

NOUVELLE PRÉCISION! La rémunération admissible ne comprend pas toute somme dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle soit restituée, directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit à l'entité déterminée, à une personne ou société de personnes ayant un lien de dépendance avec celle-ci ou à une autre personne ou société de personnes conformément aux instructions de celle-ci. Il s'agit là essentiellement d'une règle anti-abus. Selon l'ARC, la

³⁹ L'ARC considère généralement que la totalité ou presque correspond à 90 % et plus. Selon les circonstances et le contexte, l'ARC pourra considérer que ce critère est satisfait même si le pourcentage de 90 % n'est pas atteint de manière stricte.

⁴⁰ Cette détermination tient compte du revenu mondial de chacune des entités avec lien de dépendance pour la période de référence et de la proportion de revenus que tire l'employeur de chacune de ces entités dans la période visée. Cette règle s'applique uniquement à l'égard des personnes et sociétés de personnes dont l'employeur tire directement un revenu admissible. Elle ne peut pas être utilisée par une chaîne d'entités ayant un lien de dépendance entre elles.

⁴¹ Au sens du paragraphe 149.1(1) de la LIR.

⁴² L'employeur peut faire un choix rétroactif, auquel cas il doit modifier toutes les demandes présentées antérieurement afin d'y refléter ce choix.

⁴³ Cet exemple est tiré de la [FAQ sur la SSUC](#) publiée par l'ARC.

⁴⁴ Sommairement, un particulier est affilié à lui-même et à son conjoint. Une société est affiliée à la personne (incluant une société) qui la contrôle et au conjoint de cette personne ainsi qu'à toute société contrôlée par l'une de ces personnes ou par un groupe de personnes affiliées entre elles. Une société peut également être affiliée à une société de personnes si elle est contrôlée par cette dernière.

⁴⁵ L'employé doit occuper un emploi principalement au Canada tout au long d'une période d'admissibilité (ou la partie d'une telle période pendant laquelle l'employé travaillait pour l'employeur admissible).

⁴⁶ Si un employé travaille pour plusieurs employeurs qui ont entre eux un lien de dépendance pour une même période, le montant de la subvention calculée à son égard ne peut excéder la subvention qui aurait pu être réclamée s'il avait été à l'emploi uniquement d'un seul de ces employeurs.

⁴⁷ Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des retenues à la source au titre de l'impôt sur le revenu.

facturation d'un montant, majoré ou non, représentant le coût des salaires et des avantages sociaux des employés d'une entité qui ont effectué des tâches pour le compte d'une autre entité, n'entraîne pas une restitution aux fins de cette règle et la rémunération demeure admissible à la SSUC⁴⁸.

Exemple – Rémunération refacturée

Les employés de Société A effectuent certaines tâches pour le compte de Société B, une société avec laquelle elle a un lien de dépendance. Société A facture Société B sur une base ponctuelle un montant égal au coût des salaires et avantages sociaux des employés ayant rendu ces services. Les montants ainsi facturés par Société A à Société B ne seront pas considérés avoir été restitués à Société A et cette dernière pourra réclamer la SSUC sur la rémunération admissible versée à ces employés.

Rémunération versée pour une période

La rémunération admissible aux fins de la SSUC est celle versée à l'égard d'une semaine comprise dans la période visée et non pas la rémunération effectivement versée pendant ladite période.

Ainsi, la rémunération admissible est établie en fonction de la période de paie qu'elle vise et non pas sur une base de caisse.

Exemple – Rémunération admissible

Si un employé a été réembauché le 25 mars 2020 et que sa paie pour cette première semaine lui est versée le jeudi 16 avril 2020, l'employeur pourra réclamer la subvention sur cette rémunération dans la période 15 mars au 11 avril 2020 (P1).

Exemple – Rémunération admissible

Une commission gagnée en janvier 2020 et versée à l'employé le 31 mars 2020, à la demande de ce dernier, ne sera pas admissible à la SSUC, car cette rémunération a été gagnée avant le 15 mars 2020 et est donc versée pour une période non incluse dans la période d'admissibilité.

Pour plus de précision, les employeurs qui réembauchent rétroactivement les employés peuvent réclamer la subvention en fonction des périodes de paie visées, sans égard au moment du paiement. Ils devront toutefois avoir payé les sommes aux employés au moment de présenter leur demande de SSUC⁴⁹.

L'employeur dont les périodes de paie ne coïncident pas avec les périodes de demande doit calculer manuellement la rémunération attribuable à la période de demande. À cette fin, il n'est pas possible de considérer la rémunération moyenne d'un employé.

La rémunération admissible déclarée dans la demande de SSUC doit représenter le montant véritablement versé à l'égard de chaque semaine incluse dans la période de demande.

La rémunération versée à l'égard d'un congé de maladie, de jours de vacances ou de jours fériés est admissible dans la mesure où elle est versée à l'égard d'une semaine comprise dans une période de demande. Ainsi, la rémunération versée pour des vacances prises par

un employé pendant une semaine qui tombe dans la période d'admissibilité serait admissible, mais un montant forfaitaire versé sans lien avec un « congé » (comme un montant forfaitaire pour vider une banque de vacances) ne le serait pas.

L'ARC a confirmé qu'un boni, une commission, une prestation supplémentaire de chômage ou un paiement de continuation de salaire versé à un employé congédié peuvent constituer une rémunération admissible, s'ils sont payés par l'employeur relativement à une semaine comprise dans une période de demande⁵⁰. L'ARC précise notamment ce qui suit :

- Un calcul manuel peut être nécessaire pour déterminer le montant d'un boni qui est attribuable à une semaine donnée. Ce sera le cas, par exemple, si un boni annuel peut raisonnablement être considéré comme ayant été gagné tout au long de l'exercice auquel il se rapporte; une fois payé, la partie de ce boni se rapportant à une période de demande pourrait être incluse dans la rémunération admissible pour cette période.
- Pour déterminer si une commission se rapporte à une semaine précise, l'ensemble des faits propres à la situation, y compris le contrat d'emploi, doit être considéré. Ainsi, si le contrat d'emploi prévoit qu'une commission est versée à l'employé la semaine suivant la vente à laquelle elle se rapporte, cette commission sera considérée versée pour la semaine où elle est versée, même si elle se rapporte à une vente survenue la semaine précédente.
- Un paiement de prestations supplémentaires de chômage est admissible à la SSUC s'il est versé directement par l'employeur, mais non s'il est versé par l'entremise d'un régime fiduciaire mis en place à cette fin.
- Un paiement versé pour tenir lieu de préavis pour une cessation d'emploi n'est pas considéré comme étant versé à l'égard d'une semaine, et, par conséquent, il ne s'agit pas d'une rémunération admissible donnant droit à la SSUC, tout comme une allocation de retraite. Par contre, si la relation d'emploi est maintenue pendant que l'employé congédié reçoit des paiements en continuation de salaire pour la durée de son préavis, les sommes versées pendant ces semaines seront admissibles à la SSUC, même si l'employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

Rémunération de base

Pour les périodes 1 à 4, le calcul de la subvention tient compte de la rémunération de base d'un employé sans lien de dépendance⁵¹. Depuis la période 5, la rémunération de base demeure utile pour le calcul de la SSUC pour les employés en congé avec solde⁵². Finalement, elle doit être utilisée pour calculer la SSUC à l'égard des employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur, pour toute la durée du programme.

La rémunération de base désigne la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé pendant l'une des périodes suivantes⁵³ :

⁴⁸ ARC, Interprétation technique 2020-0848881E5, 3 novembre 2020.

⁴⁹ Depuis la période 5, des règles particulières s'appliquent selon qu'il s'agit d'un employé actif ou d'un employé en congé avec solde.

⁵⁰ Voir les questions 17-5 à 17-8 ajoutées à la [FAQ sur la SSUC](#) le 23 novembre 2020.

⁵¹ Pour ces périodes, la rémunération de base peut permettre de maximiser la SSUC pour un employé sans lien de dépendance, dans la mesure où la rémunération versée durant une période d'admissibilité est inférieure à sa rémunération de base.

⁵² Si l'employeur est admissible à une SSUC minimale garantie au taux de 75 % calculée selon l'ancien régime pour les périodes 5 ou 6, le calcul tiendra compte de la rémunération de base des employés sans lien de dépendance, conformément aux règles applicables aux périodes 1 à 4.

⁵³ La rémunération hebdomadaire moyenne se calcule en divisant la rémunération admissible totale payée à l'employé pendant la période de rémunération de base par le nombre total de semaines incluses dans cette période. Toute période d'au moins sept jours consécutifs pour laquelle l'employé n'a pas été rémunéré est

Période de demande	Rémunération hebdomadaire moyenne versée ⁵⁴
<ul style="list-style-type: none"> Périodes 1 à 3 (Du 15 mars au 6 juin) 	<ul style="list-style-type: none"> Du 1^{er} janvier au 15 mars 2020 Du 1^{er} mars au 31 mai 2019
<ul style="list-style-type: none"> Période 4 (Du 7 juin au 4 juillet) 	<ul style="list-style-type: none"> Du 1^{er} janvier au 15 mars 2020 Du 1^{er} mars au 31 mai 2019 Du 1^{er} mars au 30 juin 2019
<ul style="list-style-type: none"> Périodes 5 et suivantes (À compter du 5 juillet) 	<ul style="list-style-type: none"> Du 1^{er} janvier au 15 mars 2020 Du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019 La période de 90 jours terminée immédiatement avant le début d'un congé admissible à des prestations spéciales d'AE ou de RQAP, à certaines conditions⁵⁵

L'employeur doit faire un **choix** pour utiliser une période autre que celle du 1^{er} janvier au 15 mars pour déterminer la rémunération de base. Ce choix s'effectue pour chaque employé de façon individuelle et pour chaque période de demande. L'employeur doit conserver une liste des noms des employés visés par un tel choix pour chaque période de demande.

NOUVELLE PRÉCISION! Un boni peut être considéré aux fins de calculer la rémunération de base d'un employé admissible, s'il a été payé durant la période de rémunération de base. Étant donné que le paiement se rapporte à plus d'une semaine, le montant doit être divisé par le nombre de semaines comprises dans la période à laquelle il se rapporte afin de raisonnablement établir la rémunération hebdomadaire moyenne.

Des règles anti-abus sont prévues afin d'empêcher que le salaire d'un employé soit augmenté au-delà de sa rémunération de base, dans le but d'augmenter le montant de la SSUC pour l'employeur.

Employé non rémunéré pendant 14 jours consécutifs

Pour les périodes 1 à 4, soit du 15 mars au 4 juillet, un employeur ne peut pas demander la SSUC à l'égard d'un employé pour une période donnée si cet employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs pendant cette période. Cette règle peut avoir une incidence sur l'admissibilité à la subvention à l'égard des employés embauchés durant l'une de ces périodes, comme illustrée dans l'exemple ci-dessous.

Exemple – Employé non rémunéré pour 14 jours consécutifs

Un nouvel employé a commencé ses fonctions le 29 mars 2020. Puisque l'employé a été sans rémunération de l'employeur du 15 au 28 mars 2020, soit 14 jours consécutifs, la rémunération versée à son égard pour la période du 29 mars au 11 avril 2020 ne sera pas admissible à la SSUC. La subvention pourrait toutefois être réclamée à son égard pour la période de demande suivante débutant le 12 avril 2020 si toutes les autres conditions sont satisfaites.

Depuis le 5 juillet 2020 (P5), les employés sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ne sont plus exclus de la SSUC⁵⁶. Ainsi, la rémunération versée à un employé embauché le 19 juillet sera admissible à la SSUC pour la période 5, même si cet employé aura été sans rémunération de la part de l'employeur pendant 14 jours consécutifs durant la période⁵⁷.

Employé ayant un lien de dépendance avec l'employeur⁵⁸

La rémunération versée à un employé qui a un lien de dépendance avec l'employeur n'est admissible à la SSUC que si l'employé occupait un emploi avant le 16 mars 2020. Ainsi, un actionnaire qui commence à se rémunérer sous forme de salaire, alors qu'il se rémunérait uniquement sous forme de dividendes avant le 16 mars 2020 n'y est pas admissible. Une rémunération de base est nécessaire⁵⁹.

Pour les périodes 1 à 4, le montant de la subvention à l'égard d'un employé avec lien de dépendance correspond au moins élevé de la rémunération qui lui est réellement versée pour la période ou 75 % de sa rémunération de base (sans excéder 847 \$ par semaine). Ainsi, l'augmentation de rémunération versée à un tel employé ne donne pas droit à la subvention pour cette période.

Exemple – Employé avec lien de dépendance (P1 à P4)

Un employé avec lien de dépendance gagnait 500 \$ par semaine avant la crise. La SSUC à son égard pour les périodes 1 à 4 s'élèvera à 375 \$ (soit 75 % de 500 \$), même s'il reçoit une rémunération de 1 000 \$ depuis le 15 mars 2020⁶⁰.

Pour les périodes 5 et suivantes, la SSUC pour ces employés est calculée en appliquant le taux de subvention au moins élevé de la rémunération admissible versée à cet employé ou de sa rémunération de base, sans excéder 1 129 \$ par semaine.

exclue de ce calcul. Pour des exemples, consultez la [FAQ sur la SSUC](#) publiée par l'ARC.

⁵⁴ Le calcul de la rémunération de base exclut toute période d'au moins 7 jours consécutifs pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération durant la période choisie. À cette fin, la période de 7 jours consécutifs ne vise pas uniquement une semaine au calendrier; elle peut chevaucher deux semaines pendant la période, en autant que les jours non rémunérés soient consécutifs.

⁵⁵ Si un employé recevait des prestations de maternité, des prestations parentales ou des prestations pour un congé pour aidant naturel ou un congé de maladie de longue durée au titre de l'assurance-emploi ou du RQAP pendant la période du 1^{er} juillet 2019 au 15 mars 2020, sa rémunération de base peut être calculée en fonction de la rémunération hebdomadaire moyenne qui lui était versée dans la période de 90 jours précédant le début de son congé. Cette règle peut aussi s'appliquer aux employés admissibles qui sont de retour d'un congé admissible continu qui a commencé avant le 1^{er} juillet 2019 et qui s'est terminé après le 15 mars 2020.

⁵⁶ Bien qu'à la lecture de la Loi, le critère des 14 jours ne semble pas s'appliquer aux périodes 5 et 6, même pour les employeurs qui calculent leur SSUC selon les règles applicables aux périodes 1 à 4, l'Ordre des CPA du Canada a demandé à l'ARC de valider cette conclusion.

⁵⁷ Cet allègement au critère d'admissibilité fait en sorte que la rémunération versée par un employeur aux travailleuses et travailleurs de la construction du Québec demeure admissible à la SSUC pour la période 5, malgré le fait que leur paie de vacances leur soit versée par la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour la période du 19 juillet au 1^{er} août (donc, techniquement, ces employés pourraient être considérés sans rémunération de la part de leur employeur pendant 14 jours consécutifs pendant cette période d'admissibilité).

⁵⁸ Les particuliers unis par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait et de l'adoption sont réputés lier entre eux, ce qui inclut généralement les enfants, les parents, les grands-parents, les frères et sœurs et leurs conjoints respectifs. Ces particuliers sont réputés liés aux sociétés où ils détiennent une participation majoritaire, seule ou via un groupe lié et les personnes liées à de tels particuliers sont aussi liées à ces sociétés. Finalement, des personnes non liées peuvent aussi avoir un lien de dépendance entre elles si elles agissent de concert dans un intérêt commun.

⁵⁹ Un salaire doit avoir été versé pendant les périodes servant à déterminer la rémunération de base.

⁶⁰ Dans une telle situation, pour un employé sans lien de dépendance, l'employeur aurait droit à une subvention de 750 \$, soit 75 % du montant réel versé.

Employé non actif (en congé avec solde)

Pour les périodes 1 à 4, la SSUC s'applique à la rémunération versée à tout employé admissible, qu'il soit actif ou en congé avec solde, c'est-à-dire rémunéré pour une période pendant laquelle il n'accomplit aucun travail pour l'employeur, par exemple pendant une mise à pied temporaire⁶¹.

Pour les périodes 5 à 8 inclusivement, un employeur admissible à la SSUC a droit à une subvention sur la rémunération versée à un employé non actif selon le calcul applicable aux périodes 1 à 4, soit une subvention égale à la plus élevée des sommes suivantes⁶² :

- 75 % de la rémunération hebdomadaire versée par l'employeur (sans excéder 847 \$);
- La rémunération hebdomadaire versée par l'employeur ou 75 % de la rémunération de base de l'employé, selon le moins élevé de ces montants (sans excéder 847 \$).

Pour les périodes 5 à 8, la SSUC de 75 % calculée selon les règles applicables aux périodes 1 à 4 s'applique à tous les employés non actifs d'un employeur qui est admissible à une SSUC de base ou complémentaire, même si l'employeur calcule par ailleurs sa SSUC selon la nouvelle approche pour ses employés actifs dans ces périodes. L'employeur doit donc effectuer un calcul distinct selon l'ancienne méthode pour chaque semaine comprise dans ces périodes où une rémunération est versée à un employé en congé avec solde (non actif).

Pour les périodes 9 à 13, la SSUC pour un employé en congé avec solde est harmonisée aux prestations d'assurance-emploi, de sorte que la SSUC hebdomadaire pour un tel employé correspond au plus élevé des montants suivants⁶³ :

- 500 \$;
- 55 % de la rémunération de base de l'employé admissible (jusqu'à concurrence d'une SSUC maximale de 573 \$ pour les périodes 9 et 10 et de 595 \$ pour les périodes 11 à 13).

NOUVEL EXEMPLE! Exemple – Employé en congé rémunéré

Un employeur verse une rémunération de 600 \$ par semaine à une employée qu'il a temporairement mise à pied. Cette employée gagne normalement 1 200 \$ par semaine. Si l'employeur est admissible à une SSUC pour la période donnée, il pourra demander une SSUC de 573 \$ par semaine de congé payé à cette employée pendant les périodes 9 et 10 et de 595 \$ par semaine payée pendant les périodes 11 à 13, et ce, peu importe le taux de SSUC auquel l'employeur a droit pour ces périodes à l'égard ses employés actifs.

Remboursement de cotisations d'employeur

En plus de la subvention sur les salaires, les employeurs ont droit à un remboursement de la totalité des cotisations d'employeur suivantes versées à l'égard d'un employé pour chaque semaine où ce dernier reçoit une rémunération donnant droit à la SSUC, mais pendant laquelle il n'accomplit aucun travail pour l'employeur⁶⁴ :

- Assurance-emploi;
- Régime de pensions du Canada;
- Régime de rentes du Québec;
- Régime québécois d'assurance parentale.

Québec accorde un crédit sur les cotisations au Fonds des services de santé (FSS) à l'égard des employés en congé forcé qui sont admissibles au remboursement des cotisations d'employeur en vertu de la SSUC⁶⁵. Cet allègement, offert aux employeurs qui ont un établissement au Québec, s'applique du 15 mars 2020 au 13 mars 2021. L'employeur doit en faire la demande par écrit à Revenu Québec⁶⁶.

Les nouvelles règles qui s'appliquent à compter de la période 9 pour limiter la SSUC pouvant être réclamée à l'égard un employé en congé avec solde n'ont pas d'incidence sur le remboursement des cotisations d'employeur. Ces cotisations continuent d'être remboursées à leur égard jusqu'à la fin du programme.

Pour chaque employé admissible à la SSUC, il sera important de tenir un registre indiquant s'il a travaillé ou non pour une semaine donnée.

Les employeurs doivent continuer à percevoir et à remettre ces cotisations sur la rémunération versée aux employés. Ils pourront demander un remboursement de la portion employeur lorsqu'ils réclameront la subvention.

Présentation ou modification d'une demande

Les employeurs admissibles peuvent présenter une demande en ligne et il est aussi possible de modifier une demande déjà transmise⁶⁷. L'employeur doit soumettre une demande de subvention pour chaque période de demande et pour chaque compte de paie (RP) qu'il possède auprès de l'ARC.

Les demandes doivent être présentées au plus tard le 31 janvier 2021 ou 180 jours après la fin de la période d'admissibilité visée, **selon la plus tardive de ces deux dates**⁶⁸.

Les demandes ne peuvent être faites qu'après la fin de la période d'admissibilité et la rémunération relative à la demande doit avoir été versée au moment où la demande est présentée.

⁶¹ L'employé ne doit accomplir aucune tâche, aussi minime soit-elle. Un employé en vacances, en congé de maladie ou en congé sabbatique n'est pas considéré comme étant en congé avec solde aux fins de la SSUC. Un congé avec solde ne comprend pas non plus les cas où il y a cessation de la relation d'emploi, par exemple une rémunération en guise et lieu de cessation d'emploi.

⁶² Le cas échéant, le calcul devra tenir compte des limites applicables aux employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur, tels qu'applicables aux périodes 1 à 4.

⁶³ Un employé qui a un lien de dépendance avec l'employeur sera admissible à la SSUC dans ces circonstances, dans la mesure où sa rémunération de base est supérieure à zéro.

⁶⁴ Ce remboursement n'est pas assujéti au plafond maximal de 847 \$ par employé et aucune limite générale n'est applicable à cet égard. Il n'est pas disponible pour les employés admissibles qui sont en congé payé seulement une partie de la semaine.

⁶⁵ Pour plus de détails, consultez la section Employeurs de la [FAQ de Revenu Québec](#).

⁶⁶ La demande doit inclure les documents et renseignements permettant au ministre d'établir le montant du crédit. L'employeur peut utiliser son crédit de cotisation pour réduire ses remises au titre du FSS depuis le 1^{er} mai 2020. Il pourra aussi demander son crédit au moment de la production de son *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* pour l'année 2020, soit généralement en février 2021.

⁶⁷ Pour en savoir plus, consultez [Canada.ca](#). Une société de personnes est réputée être un contribuable pour l'application de la SSUC; elle peut donc faire la demande de subvention elle-même si elle est par ailleurs admissible.

⁶⁸ Les demandes pour les périodes 1 à 5, s'échelonnant du 15 mars au 1^{er} août 2020, doivent donc être présentées ou modifiées au plus tard le 31 janvier 2021.

Choix modifiés ou révoqués

Plusieurs choix peuvent être exercés aux fins du calcul de la SSUC. L'employeur admissible peut modifier ou révoquer un choix relatif à sa demande de SSUC à l'intérieur des délais accordés pour présenter une demande. Si le choix s'applique à plusieurs périodes, la date limite pour le modifier ou le révoquer sera la date limite applicable à la première des périodes visées par le choix⁶⁹.

Attestation et paiement

Le particulier ayant la responsabilité principale des activités financières doit attester que la demande est complète et exacte quant à tous ses éléments importants. Si la demande est faite par un représentant, incluant un employé dûment autorisé par son employeur dans le service [Représenter un client](#), ce dernier doit faire signer le [formulaire d'attestation](#) par le propriétaire de l'entreprise ou la personne en ayant la responsabilité financière. Ce formulaire indique notamment les choix exercés par l'employeur aux fins du calcul de sa SSUC pour la période donnée.

Un paiement automatique est effectué rapidement pour la plupart des demandes soumises, mais certaines demandes pourront faire l'objet d'un préexamen avant qu'un paiement leur soit versé⁷⁰.

Registres à conserver

Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la baisse de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés⁷¹. Ils pourraient aussi être tenus de fournir une liste exhaustive des employés et de leur numéro d'assurance sociale pour fins de vérification.

La documentation conservée doit inclure une analyse de la nature de la rémunération. Elle doit faire état des dividendes et autres rémunérations non admissibles et indiquer clairement que ces montants ont été retirés du calcul. Toute hypothèse formulée dans un calcul doit également être incluse dans la documentation et disponible pour examen sur demande.

L'ARC a commencé la vérification auprès de certains employeurs ayant reçu la SSUC. La liste des documents demandés est exhaustive et détaillée. Elle peut inclure, en plus des registres comptables, des extraits du livre de minutes (procès-verbaux) et autres registres des actionnaires des sociétés visées. Il est recommandé de bien documenter le dossier⁷².

Tout choix effectué par l'employeur admissible relativement à sa demande de SSUC, notamment quant à la méthode de comptabilité utilisée aux fins du critère de baisse de revenu, doit être conservé afin de pouvoir être remis à l'ARC sur demande. De même, la liste des noms des employés visés par un choix aux fins de la rémunération de base doit aussi être conservée pour chaque période.

Finalement, une copie de l'attestation signée par la personne ayant la responsabilité principale des activités financières de l'entreprise doit être conservée et pouvoir être produite sur demande.

⁶⁹ Ainsi, par exemple, l'employeur qui fait le choix d'utiliser la comptabilité de caisse doit appliquer ce choix pour l'ensemble du programme. L'employeur aura jusqu'au 31 janvier 2021 pour effectuer ou modifier ce choix (soit la date limite applicable aux fins de la période 1 de SSUC).

⁷⁰ Pour accélérer les versements, les employeurs sont invités à s'inscrire au [Dépôt direct](#). Cette inscription peut se faire en ligne ou par l'intermédiaire de la plupart des institutions financières.

⁷¹ Les registres et livres de compte comprennent les grands livres, les journaux, les états financiers, les contrats, les choix effectués, les calculs ou autres documents

Interaction avec la Prestation canadienne d'urgence

Responsabilités de l'employé et de l'employeur

Un employé qui a réclamé la PCU est personnellement responsable de la rembourser s'il n'y était pas admissible, notamment si ses revenus pour la période dépassent 1 000 \$. L'employeur n'est pas responsable des sommes à rembourser au titre de la PCU et cette situation n'a aucune incidence sur son droit à la SSUC. Cependant, un employeur qui prévoit réembaucher un employé devrait clairement aviser ce dernier qu'il pourrait devoir rembourser sa PCU.

Un employeur ne devrait pas prendre d'arrangement avec les employés dans le but d'augmenter les montants des subventions et des prestations, par exemple en reportant le paiement de certaines rémunérations. Un tel arrangement pourrait être considéré comme abusif et être passible de sanction.

Sanctions

Les employeurs seront tenus de rembourser les montants reçus au titre de la SSUC s'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité.

De plus, des sanctions seront applicables aux entreprises qui voudront déjouer le système, par exemple en effectuant de fausses transactions dans le but de pouvoir bénéficier de la subvention.

Un employeur qui aura participé à faire des déclarations fausses ou trompeuses concernant les revenus des employés ou de l'entité qui réclame la SSUC sera passible d'une pénalité égale à 25 % de la valeur de la subvention demandée, en plus de l'obligation de rembourser la subvention elle-même.

D'autres peines, incluant des amendes et un emprisonnement pouvant aller jusqu'à 5 ans, peuvent aussi s'appliquer dans les cas de demandes frauduleuses.

Une personne (par exemple, un comptable ou un préparateur de déclarations) qui produit ou prépare une demande au titre de la SSUC pour le compte d'un employeur peut être assujettie à la pénalité aux tiers selon la Loi. Cela sera le cas si la personne sait, ou il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elle aurait dû savoir, que la demande contient de faux énoncés ou que des informations ont été omises.

T4 en lien avec les programmes de subvention

Pour l'année 2020, les employeurs devront déclarer les salaires et les paiements rétroactifs versés durant les périodes suivantes dans la section « Autres renseignements » des feuillets T4 des employés au moyen de quatre nouveaux codes⁷³ :

- Code 57 : Revenu d'emploi – du 15 mars au 9 mai
- Code 58 : Revenu d'emploi – du 10 mai au 4 juillet
- Code 59 : Revenu d'emploi – du 5 juillet au 29 août
- Code 60 : Revenu d'emploi – du 30 août au 26 septembre

Cette obligation vise tous les employeurs, qu'ils aient ou non réclamé la SSUC. Ces informations aideront l'ARC à valider les paiements au titre de la SSUC et de la PCU. Aucune obligation de divulgation ne

de travail, les comptes de paie, les factures de vente et tout autre document pertinent. Dans le cas où un employeur de petite taille ne tient pas des registres mensuels détaillés, l'ARC agira de façon raisonnable.

⁷² Pour en savoir plus concernant les registres à conserver, consultez la [FAQ sur la SSUC](#) publiée par l'ARC.

⁷³ Le montant indiqué doit être celui réellement versé durant la période. Par exemple, un revenu d'emploi pour la période du 25 avril au 8 mai, payable le 14 mai, doit être inscrit sous le code 58. Pour plus de détails, consultez [Canada.ca](#)

s'applique par ailleurs en lien avec les montants réclamés au titre de la SSUC.

Liste des demandeurs de la SSUC

La Loi autorise l'ARC à diffuser le nom de tout employeur admissible qui présente une demande de SSUC. Le 21 décembre 2020, l'ARC a publié [le registre des employeurs qui ont demandé la subvention](#).

SUBVENTION SALARIALE TEMPORAIRE DE 10 %

La SST s'applique pour une période de trois mois, du 18 mars 2020 au 19 juin 2020. Elle correspond à 10 % de la rémunération versée pendant cette période, jusqu'à concurrence du moins élevé des montants suivants:

- 1 375 \$ × le nombre total d'employés admissibles au cours de la période de trois mois⁷⁴;
- 25 000 \$⁷⁵.

Exemple – Plafond de la SST

Un employeur a 8 employés admissibles pour toute la période de trois mois. Cet employeur pourra réclamer un maximum de 11 000 \$ au titre de la SST de 10 % (soit 1 375 \$ × 8). Si cet employeur verse une rémunération de 2 375 \$ aux deux semaines à ses employés, il leur paiera 114 000 \$ de rémunération dans la période d'admissibilité de trois mois. Cet employeur aura droit à une subvention de 11 000 \$, soit le montant le moins élevé entre 10 % de la rémunération versée (11 400 \$) et le maximum autorisé de 11 000 \$.

Employeur admissible à la subvention de 10 %

Société privée sous contrôle canadien

Pour être admissible à la subvention, une société privée sous contrôle canadien (SPCC) doit avoir un plafond des affaires aux fins de la déduction pour petite entreprise (DPE) supérieur à zéro pour l'année précédente. Ainsi, la société doit avoir un capital imposable inférieur à 15 M\$ ou, si elle fait partie d'un groupe de sociétés associées, le capital imposable de l'ensemble des sociétés du groupe doit être inférieur 15 M\$.

Chacune des sociétés du groupe aura alors droit à une subvention pouvant atteindre 25 000 \$, dans la mesure où elle s'est vue attribuer un montant au titre du plafond des affaires aux fins de la DPE, pour cette année précédente.

Critère établi en fonction du plafond des affaires

Seules les sociétés qui avaient un plafond des affaires supérieur à zéro aux fins de la DPE pour l'exercice précédent sont admissibles à cette subvention⁷⁶. Ainsi, pour qualifier toutes les sociétés d'un groupe admissible à la DPE, il faudra attribuer à chacune une partie du plafond des affaires pour la dernière année d'imposition terminée avant le 18 mars 2020, même si elles n'en ont pas besoin (par exemple, une société à perte). Cette attribution est particulièrement importante pour les sociétés qui ne se qualifient pas à la SSUC.

À cette fin, le plafond des affaires ne doit pas tenir compte de la réduction au titre des revenus de placement passif. Ainsi, une société

serait admissible à la subvention dans la mesure où elle aurait un plafond des affaires pour sa dernière année d'imposition, si ce dernier plafond des affaires n'était pas réduit du revenu passif.

Autres employeurs admissibles

L'employeur peut aussi être :

- un particulier (autre qu'une fiducie);
- un OBNL⁷⁷ ou un OBE;
- une société de personnes dont tous les associés seraient des employeurs admissibles (soit les SPCC décrites précédemment, des particuliers autres que des fiducies, des OBE et/ou des OBNL).

Par ailleurs, l'employeur doit avoir un numéro d'entreprise et un compte de programme de retenues sur la paie (RP) auprès de l'ARC en date du 18 mars 2020.

Rémunération admissible

La rémunération admissible comprend le salaire, les traitements, les primes et toute autre forme de rémunération versée à un employé, qui occupe un emploi au Canada, au cours de la période d'admissibilité qui s'étend du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 inclusivement.

Contrairement à la SSUC, la SST de 10 % est calculée sur une base de caisse, en fonction de la rémunération effectivement versée durant la période d'admissibilité. Tout montant réclamé au titre de la SST réduit le montant de la SSUC pouvant être réclamé dans la même période.

Réclamer la subvention

Les employeurs admissibles doivent eux-mêmes calculer le montant de la subvention à laquelle ils ont droit et appliquer ce montant en réduction du versement à effectuer à l'ARC au titre de l'impôt⁷⁸ retenu à la source sur les salaires des employés.

L'employeur peut réduire ses versements à compter de la première période de versement visant la rémunération versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020. Il réduira ensuite ses versements subséquents pour cette période, jusqu'à concurrence du plafond de subvention applicable.

Si la subvention dépasse le montant de l'impôt fédéral retenu pour la période de versement, le montant non utilisé peut être reporté à une période de versement postérieure au 19 juin 2020, soit une période qui n'est pas visée par la subvention.

Subvention non réclamée en cours d'année

Tout employeur admissible qui n'a pas réduit ses versements de retenues à la source en cours d'année pourra demander que le paiement de la subvention lui soit versé à la fin de l'année, ou qu'il soit transféré à l'année suivante.

Formulaire à compléter (PD27) et renonciation à la SST

Les employeurs admissibles à la SST de 10 % doivent remplir le formulaire d'auto-identification PD27 – *Formulaire d'auto-identification de la subvention salariale temporaire de 10 % pour les employeurs*

⁷⁴ Selon le nombre d'employés admissibles le plus élevé à tout moment durant la période de trois mois. Ainsi, si l'employeur avait 5 employés admissibles dans le premier mois et qu'il en a 8 le mois suivant, le plafond sera de 11 000 \$, soit 1 375 \$ × 8 employés, tel qu'illustré dans l'exemple ci-après. Pour plus de détails, consultez [Canada.ca](#).

⁷⁵ Les SPCC qui sont associées à d'autres sociétés n'ont pas à partager le plafond de 25 000 \$ par employeur.

⁷⁶ S'il n'y a pas d'année antérieure, la condition devrait être remplie si son année d'imposition s'était terminée le 17 mars 2020.

⁷⁷ Exempté de l'impôt en vertu de l'alinéa 149(1)l) de la LIR, soit une société de personnes ou une association dont le seul mandat est le bien-être social, les améliorations à la communauté, les loisirs ou le divertissement ou toute autre activité non lucrative.

⁷⁸ Vise uniquement les versements devant être effectués à l'ARC au titre de l'impôt fédéral, provincial et territorial. Ainsi, les remises au titre de l'impôt du Québec ne sont pas visées par cette mesure. Par ailleurs, la subvention ne peut pas réduire les versements au régime de pension du Canada ou à l'assurance-emploi.

pour chaque compte de programme de retenues sur la paie où les remises ont été réduites au titre de la SST⁷⁹.

Ce formulaire doit généralement être complété par les employeurs admissibles à la SST, même s'ils choisissent d'y renoncer⁸⁰.

L'ARC utilisera cette information pour concilier les sommes réputées versées au titre de la subvention. Si l'employeur n'a pas réduit ses remises, l'ARC créditera à son compte les montants auxquels il avait droit.

Un employeur admissible aux deux subventions peut choisir de renoncer à la SST de 10 % pour ne réclamer que la SSUC⁸¹.

Si l'employeur a choisi de renoncer à la SST de 10 % pour ne réclamer que la SSUC, il doit l'indiquer dans le formulaire. Cette renonciation peut se faire pour une période donnée ou pour toute la durée de la SST de 10 %. À défaut de dûment refléter ce choix dans ce formulaire, l'employeur sera réputé avoir choisi de réclamer la SST de 10 % maximale et sa SSUC pourrait être réduite en conséquence et les montants perçus en trop devront être remboursés.

Documentation au soutien de la SST de 10 %

Afin de justifier le montant de la subvention réclamée, les documents suivants doivent être conservés :

- Le montant de la rémunération totale versée pendant la période d'admissibilité;
- Le montant d'impôt⁸² retenu sur la rémunération;
- Le nombre d'employés payés durant la période.

AIDES GOUVERNEMENTALES IMPOSABLES

La subvention salariale reçue par un employeur au titre de ces deux programmes est considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans son revenu imposable. À cette fin, la SSUC est réputée reçue immédiatement avant la fin de la période à laquelle elle se rapporte. Elle est donc imposable dans l'année qui inclut la période visée, plutôt qu'au moment où elle est effectivement reçue.

NOUVELLE PRÉCISION! Si l'employeur a omis d'inclure la SSUC dans sa déclaration de revenus conformément à cette règle, il devra subséquemment produire une déclaration de revenus modifiée pour s'y conformer. L'ARC n'entend pas offrir d'allègement administratif afin de permettre une inclusion de ces montants dans une année d'imposition subséquente⁸³.

Exemple – Imposition de la SSUC

Le 15 décembre 2020, un employeur admissible a produit une demande de SSUC pour les périodes 1 à 4 et il a reçu les sommes dans les jours suivants. Le 31 octobre 2020, il avait produit ses déclarations de revenus pour son année d'imposition terminée le 30 juin 2020. Comme il n'avait pas présenté de demande de SSUC à ce moment, aucun montant n'a été inclus dans ses revenus à ce titre pour cet exercice.

Les montants de la SSUC pour les périodes 1 à 3 sont réputés avoir été reçus respectivement le 11 avril 2020, le 9 mai 2020 et le 6 juin

2020. Comme ces dates sont dans l'exercice terminé le 30 juin 2020, l'employeur devra produire une déclaration de revenus modifiée pour y inclure ces revenus.

Par ailleurs, les montants reçus au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduiront le montant des charges de rémunération admissibles aux fins des crédits d'impôts fédéraux et du Québec, calculés sur la même rémunération.

Votre conseiller Raymond Chabot Grant Thornton peut vous aider à déterminer les mesures qui s'appliquent à votre entreprise et vous assister dans les démarches nécessaires pour vous permettre d'en bénéficier. N'hésitez pas à le consulter.

De plus, visitez rcgt.com pour toute information additionnelle.

⁷⁹ L'ARC a fourni des directives pour le compléter lorsque la rémunération pour une période de paie débutée avant le 18 mars 2020 est versée après cette date ou que la rémunération pour une période de paie débutée avant le 19 juin 2020 est versée après cette date (voir le scénario 5 de la section [Remplissez votre formulaire d'auto-identification](#)).

⁸⁰ Ce formulaire n'a pas à être soumis si l'employeur fait le choix de ne pas réclamer la SSUC ni la SST. Si l'employeur réclame la SSUC mais choisit de ne pas demander la SST de 10 %, il doit compléter et produire le formulaire PD27 à zéro.

Voir le scénario 6 de la section [Remplissez votre formulaire d'auto-identification](#) pour plus de détails.

⁸¹ Le règlement prévoit que le taux de la subvention est égal à 10 % ou un pourcentage inférieur choisi par l'employeur. En choisissant un taux nul, l'employeur se trouvera à renoncer à cette subvention.

⁸² Fédéral et provincial (autre que l'impôt du Québec).

⁸³ ARC, Interprétation technique 2020-086566117, 6 novembre 2020.

Annexe 1 – Sommaire des changements applicables au programme à compter de la période 5 et des ajustements techniques apportés à la SSUC par les projets de loi C-20 (27 juillet 2020) et C-9 (19 novembre 2020)

Comparaison entre les modalités de la SSUC selon les périodes visées*			
	Périodes 1 à 4	Périodes 5 à 7	Périodes 8 et suivantes
Critère de baisse de revenu¹	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur est admissible s'il subit une baisse de revenu de 30 % ou plus pour le mois de référence (15 % pour mars) 	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur qui subit une baisse de revenu pour un mois de référence est admissible à une SSUC de base L'employeur qui subit une baisse moyenne de ses revenus d'au moins 50 % sur les 3 mois précédents est admissible à une SSUC complémentaire (même s'il ne subit aucune baisse pour la période donnée) 	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur qui subit une baisse de revenu pour un mois de référence est admissible à une SSUC de base L'employeur qui subit une baisse de revenu d'au moins 50 % pour le mois de référence est admissible à une SSUC complémentaire
Taux de SSUC	<ul style="list-style-type: none"> Taux fixe de 75 % 	<ul style="list-style-type: none"> SSUC de base : Taux variable en fonction du % de baisse de revenu établi pour le mois de référence (voir l'annexe 2) SSUC complémentaire : Taux variant en fonction du % de baisse de revenu établi pour la période de 3 mois précédant le mois de référence (taux maximal de 25 %, nul lorsque la baisse de revenu est de moins de 50 %) 	<ul style="list-style-type: none"> SSUC de base : Taux variable en fonction du % de baisse de revenu établi pour le mois de référence (voir l'annexe 2) SSUC complémentaire : Taux variant selon le % de baisse de revenu du mois de référence (taux maximal de 25 % (35 % à compter de P11); nul lorsque la baisse de revenu est de moins de 50 %)
Règle déterminative²	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur qui remplit le critère de baisse de revenu pour les mois de mars, avril ou mai est réputé respecter ce critère le mois suivant (admissibilité automatique) 	<ul style="list-style-type: none"> Aux fins de la SSUC de base, le taux de baisse de revenu pour une période donnée est réputé égal à celui de la période précédente si ce taux était plus élevé que le taux calculé pour la période donnée 	<ul style="list-style-type: none"> Aux fins de la SSUC de base et complémentaire, le taux de baisse de revenu pour un mois de référence est réputé égal à celui de la période précédente si ce taux était plus élevé que celui de la période donnée
Employé admissible	<ul style="list-style-type: none"> Un employé sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ou + dans une période donnée n'est pas admissible à la SSUC 	<ul style="list-style-type: none"> Critère non applicable à compter de la période 5 	
Rémunération admissible	<ul style="list-style-type: none"> Le calcul de la SSUC est établi en fonction de la rémunération réelle versée à l'employé pour la période et de sa rémunération de base avant la crise La rémunération versée à un employé en congé avec solde (mis à pied temporairement) est admissible à la SSUC 	<ul style="list-style-type: none"> Calcul exclusivement fondé sur la rémunération réelle versée pour la période d'admissibilité, sans égard à la rémunération de base, sauf pour les employés en congé avec solde et ceux ayant un lien de dépendance avec l'employeur Pour les périodes 5 à 8, la rémunération versée à un employé en congé avec solde est admissible à la SSUC selon le même calcul que celui applicable pour les périodes 1 à 4 À compter de la période 9, la SSUC pour de tels employés est harmonisée aux prestations d'AE 	
Mesure transitoire	<ul style="list-style-type: none"> s.o. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour les périodes 5 et 6, un employeur qui a subi une baisse de revenu d'au moins 30 %³ a droit à une SSUC au moins égale à celle à laquelle il aurait eu droit selon le calcul applicable aux périodes 1 à 4 (SSUC à 75 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Pour les périodes 8 à 10, l'employeur peut utiliser sa baisse de revenu du trimestre précédant le mois de référence pour déterminer son taux de SSUC complémentaire, s'il s'avère plus avantageux
Sommaire des principaux ajustements techniques apportés à la SSUC par le projet de loi C-20 ⁴			
Employeur admissible	<ul style="list-style-type: none"> Un employeur qui fait affaire avec une tierce entité pour la gestion de la paie de ses employés est admissible, même si le fournisseur de services de paie utilise son propre numéro d'employeur pour effectuer les remises. Des formalités s'appliquent à cet égard. Un employeur qui a acquis la totalité ou presque (90 % et plus) des biens d'une entreprise qui était exploitée par le vendeur peut être admissible si toutes les conditions et formalités sont remplies. 		
Critère de baisse de revenu	<ul style="list-style-type: none"> Les sociétés issues d'une fusion (ou formées lorsqu'une société est liquidée dans une autre) peuvent utiliser leurs revenus combinés aux fins du critère de la baisse de revenu. En cas d'acquisitions d'entreprise survenues pendant une période d'admissibilité ou antérieurement, l'employeur-acquéreur peut considérer les revenus attribuables à cette entreprise dans ses revenus, qui sont alors soustraits de ceux du vendeur. Des formalités s'appliquent à cet égard. 		
Rémunération de base	<ul style="list-style-type: none"> Diverses options sont ajoutées pour établir la rémunération de base d'un employé. L'employeur doit faire un choix à cette fin. 		

* Depuis le 27 septembre 2020 (P8), toute entité admissible qui subit une perte de revenu pour une période donnée peut également avoir droit à la SUCL.

¹ Les autres critères d'admissibilité doivent par ailleurs être remplis pour que l'employeur soit admissible à la SSUC.

² L'employeur qui a subi une baisse de revenu en juin (P4) est admissible à la SSUC pour la période 5 (du 5 juillet au 1^{er} août) selon les modalités applicables à cette période. Si la baisse de revenu de juin est de 30 % ou plus, la SSUC pour la période 5 sera au moins égale à celle calculée au taux de 75 % sous l'ancien régime. Une telle présomption s'applique aussi pour la période 6.

³ Selon le plus élevé entre le pourcentage établi pour la période ou celui de la période précédente. Ainsi, pour la période 5, il s'agit du pourcentage de baisse de revenu calculé pour juin ou juillet, selon le plus élevé des deux. Pour la période 6, ce sera le plus élevé de ceux calculés pour juillet et août.

⁴ Ces changements, qui peuvent être appliqués aux demandes produites depuis la sanction du projet de loi le 27 juillet 2020, s'appliquent rétroactivement à la première période d'admissibilité commençant le 15 mars 2020. En raison de ces mesures, les employeurs qui ont droit à une SSUC plus importante pour les périodes produites avant le 27 juillet 2020 peuvent présenter une demande modifiée. Des employeurs peuvent aussi être devenus admissibles à la SSUC rétroactivement au 15 mars en raison des règles sur les fusions, liquidations et transferts d'entreprises ou de celles sur l'utilisation de services d'un fournisseur pour la gestion de la paie.

Annexe 2 – Sommaire des périodes de référence et des taux de la SSUC en fonction de la baisse de revenu

Ce tableau résume les périodes de référence utilisées pour déterminer la baisse de revenu à l'égard de chaque période de demande, ainsi que le taux de SSUC applicable en fonction de la baisse de revenu⁵.

SSUC de base ⁶			
Période de demande	Période de référence	Baisse de revenu nécessaire et taux ⁷	Règle déterminative
15 mars au 11 avril (P1)	▪ Mars 2020 comparé à mars 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020	▪ 15 % et + donne droit à la SSUC de 75 %	Aucune
12 avril au 9 mai (P2)	▪ Avril 2020 comparé à avril 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020	▪ 30 % et + donne droit à la SSUC de 75 %	Le critère de baisse de revenu est présumé satisfait s'il est rempli pour la période précédente
10 mai au 6 juin (P3)	▪ Mai 2020 comparé à mai 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020		
7 juin au 4 juillet (P4)	▪ Juin 2020 comparé à juin 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020		
5 juillet au 1 ^{er} août (P5)	▪ Juillet 2020 comparé à juillet 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020	▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 60 %	Le taux de baisse de revenu pour une période donnée est réputé égal à celui de la période précédente si ce dernier était plus élevé que le taux calculé pour la période donnée
2 août au 29 août (P6)	▪ Août 2020 comparé à août 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020	▪ Taux de $[1,2 \times \%$ de baisse de revenu] si $< 50 \%$	
30 août au 26 septembre (P7)	▪ Septembre 2020 comparé à septembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020	▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 50 % ▪ Taux de $[1,0 \times \%$ de baisse de revenu] si $< 50 \%$	
27 septembre au 24 octobre (P8)	▪ Octobre 2020 comparé à octobre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020	▪ 50 % et + donne droit au taux maximal de 40 % ▪ Taux de $[0,8 \times \%$ de baisse de revenu] si $< 50 \%$	
25 octobre au 21 novembre (P9)	▪ Novembre 2020 comparé à novembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020		
22 novembre au 19 décembre (P10)	▪ Décembre 2020 comparé à décembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020		
20 décembre 2020 au 16 janvier 2021 (P11)	▪ Décembre 2020 comparé à décembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020		
17 janvier au 13 février 2021 (P12)	▪ Janvier 2021 comparé à janvier 2020 ou à la moyenne de janvier et février 2020		
14 février au 13 mars 2021 (P13)	▪ Février 2021 comparé à février 2020 ou à la moyenne de janvier et février 2020		

⁵ L'employeur qui subit une baisse de revenu d'au moins 30 % pour les **périodes 5 et 6** (en tenant compte du plus élevé entre le pourcentage établi pour la période courante et celui de la période précédente) peut bénéficier de la SSUC de 75 % calculée selon la méthode applicable aux périodes 1 à 4, si cette méthode s'avère plus avantageuse.

⁶ La période de référence sert à établir l'admissibilité de l'employeur et, depuis la période 5, à établir le taux de sa SSUC de base. L'employeur doit utiliser la même approche pour établir sa baisse de revenu pour les périodes 1 à 4. Il peut ensuite choisir l'approche qu'il désire utiliser pour les périodes 5 et suivantes; l'approche choisie à cet égard doit être conservée jusqu'à la fin du programme. À compter de la période 8, les périodes de référence applicables à la SSUC de base servent également à déterminer l'admissibilité à la SUCL.

⁷ La rémunération maximale admissible à la SSUC est de 1 129 \$ par semaine par employé admissible pour tout le programme (pour les périodes 1 à 4, 75 % de 1 129 \$ équivaut au plafond de 847 \$ applicable).

Annexe 2 – Sommaire des périodes de référence et des taux de la SSUC en fonction de la baisse de revenu (suite)

SSUC complémentaire			
Période de demande	Périodes de référence ⁸		Taux
5 juillet au 1 ^{er} août (P5)	▪ Moyenne d'avril à juin 2020 comparée à celle d'avril à juin 2019 ou à celle de janvier et février 2020		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux maximal de 25 % lorsque la baisse de revenu atteint 70 % ou plus ▪ Taux de $[1,25 \times (\% \text{ de baisse de revenu} - 50 \%)]$ lorsque la baisse de revenu se situe entre 50 % et 70 % ▪ Taux nul lorsque la baisse de revenu est inférieure à 50 %
2 août au 29 août (P6)	▪ Moyenne de mai à juillet 2020 comparée à celle de mai à juillet 2019 ou à celle de janvier et février 2020		
30 août au 26 septembre (P7)	▪ Moyenne de juin à août 2020 comparée à celle de juin à août 2019 ou à celle de janvier et février 2020		
27 septembre au 24 octobre (P8)	▪ Moyenne de juillet à septembre 2020 comparée à celle de juillet à septembre 2019 ou à celle de janvier et février 2020	▪ Octobre 2020 comparé à octobre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020**	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux maximal de 35 % lorsque la baisse de revenu atteint 70 % ou plus ▪ Taux de $[1,75 \times (\% \text{ de baisse de revenu} - 50 \%)]$ lorsque la baisse de revenu se situe entre 50 % et 70 % ▪ Taux nul lorsque la baisse de revenu est inférieure à 50 %
25 octobre au 21 novembre (P9)	▪ Moyenne d'août à octobre 2020 comparée à celle d'août à octobre 2019 ou à celle de janvier et février 2020	▪ Novembre 2020 comparé à novembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020**	
22 novembre au 19 décembre (P10)	▪ Moyenne de septembre à novembre 2020 comparée à celle de septembre à novembre 2019 ou à celle de janvier et février 2020	▪ Décembre 2020 comparé à décembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020**	
20 décembre 2020 au 16 janvier 2021 (P11)	▪ Décembre 2020 comparé à décembre 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020**		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux maximal de 35 % lorsque la baisse de revenu atteint 70 % ou plus ▪ Taux de $[1,75 \times (\% \text{ de baisse de revenu} - 50 \%)]$ lorsque la baisse de revenu se situe entre 50 % et 70 % ▪ Taux nul lorsque la baisse de revenu est inférieure à 50 %
17 janvier au 13 février 2021 (P12)	▪ Janvier 2021 comparé à janvier 2020 ou à la moyenne de janvier et février 2020**		
14 février au 13 mars 2021 (P13)	▪ Février 2021 comparé à février 2020 ou à la moyenne de janvier et février 2020**		

** À cette fin, la règle déterminative applicable à la SSUC de base s'applique, de sorte que le taux de baisse de revenu pour une période donnée est réputé égal à celui de la période précédente si ce dernier était plus élevé que le taux calculé pour la période donnée.

⁸ Si l'employeur utilise la moyenne des mois de janvier et février 2020 comme période de référence antérieure aux fins de la SSUC de base, il doit utiliser cette période aux fins de la SSUC complémentaire. Dans le cas contraire, c'est-à-dire si l'employeur suit la méthode générale d'une année à l'autre aux fins de la SSUC de base, la baisse de revenu aux fins de la SSUC complémentaire doit être établie en fonction de la même période en 2019.

Annexe 3 – Exemples de calcul de la SSUC pour les périodes 1 à 4

Exemple 1

Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, pour la semaine du 15 mars 2020, un montant de 750 \$. L'employeur aura droit à une subvention de 750 \$ à son égard, calculée comme suit :

	Le plus élevé de A ou B		
A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 750 \$) 		563 \$
B	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le moins élevé de : 		
	<ul style="list-style-type: none"> – la rémunération versée (max. 847 \$) 	750 \$	
	<ul style="list-style-type: none"> – 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$) 	750 \$	750 \$

Exemple 2

Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, pour la semaine du 15 mars 2020, un montant de 500 \$. L'employeur aura droit à une subvention de 500 \$ à son égard, calculée comme suit :

	Le plus élevé de A ou B		
A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 500 \$) 		375 \$
B	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le moins élevé de : 		
	<ul style="list-style-type: none"> – la rémunération versée (max. 847 \$) 	500 \$	
	<ul style="list-style-type: none"> – 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$) 	750 \$	500 \$

Exemple 3

Un employé gagne normalement un salaire de 98 800 \$ par année, soit 1 900 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, pour la semaine du 15 mars 2020, un montant de 1 520 \$, soit 80 % de son salaire. L'employeur aura droit à une subvention de 847 \$ à son égard, calculée comme suit :

	Le plus élevé de A ou B		
A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 1 520 \$) 		847 \$
B	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le moins élevé de : 		
	<ul style="list-style-type: none"> – la rémunération versée (max. 847 \$) 	847 \$	
	<ul style="list-style-type: none"> – 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 900 \$) 	1 425 \$	847 \$

Exemple 4

Avant la crise, un employé gagnait normalement un salaire de 41 600 \$ par année, soit 800 \$ par semaine. Afin d'encourager cet employé pour sa contribution à un service essentiel, son employeur lui verse 900 \$ pour la semaine du 15 mars 2020. L'employeur aura droit à une subvention de 675 \$ à son égard, calculée comme suit :

	Le plus élevé de A ou B		
A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 900 \$) 		675 \$
B	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le moins élevé de : 		
	<ul style="list-style-type: none"> – la rémunération versée (max. 847 \$) 	847 \$	
	<ul style="list-style-type: none"> – 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 800 \$) 	600 \$	600 \$

Annexe 4 – Exemple de calcul du critère de réduction des revenus pour un employeur qui tire 90 % et plus de ses revenus de personnes avec qui il a un lien de dépendance⁹

Faits et hypothèses

Pour le mois de mars 2020, Gestion tire 95 % de ses revenus de Sociétés A, B et C, avec qui elle a un lien de dépendance. Ses revenus sont répartis comme suit :

Revenus tirés de Société A	200 000 \$
Revenus tirés de Société B	120 000 \$
Revenus tirés de Société C	60 000 \$
Revenus tirés de tiers	20 000 \$

Ainsi, les revenus de Gestion pour le mois de mars 2020 totalisent 400 000 \$ et de ce montant, 380 000 \$ provient de sociétés avec lesquelles Gestion a un lien de dépendance.

La société choisit d'utiliser comme comparatif les revenus du même mois en 2019. Pour déterminer son pourcentage de baisse de revenu pour mars 2020 aux fins de la SSUC, Gestion doit tenir compte du pourcentage de réduction des revenus de chacune des sociétés avec qui elle a un lien de dépendance pour cette période¹⁰.

	Société A	Société B	Société C
Revenus de mars 2020	150 000 \$	200 000 \$	300 000 \$
Revenus de mars 2019	300 000 \$	300 000 \$	350 000 \$
% de réduction des revenus en mars 2020	50,00 %	33,33 %	14,29 %

Calcul de la baisse de revenu pour Gestion pour la période de référence (mars 2020)

La baisse de revenu de Gestion pour la période de mars 2020 sera calculée comme suit, en fonction de la moyenne pondérée de baisse de revenu de chacune des sociétés avec lien de dépendance de qui Gestion a tiré ses revenus.

		Société A	Société B	Société C	Total
X	% de réduction des revenus de chaque société pour la période de mars 2020	50,00 %	33,33 %	14,29 %	
Y	Revenus de Gestion provenant de la société pour le mois de mars 2020	200 000 \$	120 000 \$	60 000 \$	
Z	Revenus de Gestion provenant de toutes les sociétés liées pour le mois de mars 2020	380 000 \$	380 000 \$	380 000 \$	
	Moyenne pondérée de la baisse de revenu à considérer pour Gestion [X*(Y/Z)]	26,32 %	10,53 %	2,25 %	39,10 %

Conclusion

La baisse de revenu de Gestion s'élève à 39,10 % pour mars 2020. Gestion est admissible à la SSUC à l'égard des salaires qu'elle a versés pour la période du 15 mars 2020 au 11 avril 2020 (P1) de même que pour la période du 12 avril 2020 au 9 mai 2020 (P2).

⁹ Des exemples sont également fournis par l'ARC dans la [FAQ sur la SSUC](#).

¹⁰ Pour établir la baisse de revenu des entités avec lien de dépendance, il faut tenir compte de leurs revenus tant au Canada qu'à l'étranger.