



## PELLERIN POTVIN GAGNON

SENCRL | COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉÉS

### Au cœur de votre réussite!

#### ▪ Subvention salariale d'urgence du Canada

##### ▪ Taux de base

Le 27 juillet dernier, le projet de loi C-20 qui modifie les critères d'admissibilité à la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) a reçu la sanction royale et apporte d'importants changements à la façon dont le programme fonctionne et dont les employeurs admissibles peuvent en bénéficier. Voici un sommaire de ces nouvelles mesures.

#### Subvention salariale d'urgence du Canada

Le programme initial prévoyait, entre autres, que l'employeur admissible qui avait subi une baisse de revenu d'au moins 30 % pour une période (15 % pour la première période) était admissible à la SSUC, soit un montant correspondant à 75 % du salaire admissible jusqu'à concurrence d'un salaire admissible de 1 129 \$ par employé (Salaires Admissibles).

Pour les nouvelles périodes 5 à 9, le critère de baisse de revenu de 30 % et le taux de la SSUC de 75 % sont remplacés par une subvention dégressive composée de deux volets, soit :

- Un taux de base de la SSUC sur les Salaires Admissibles pour tout employeur admissible ayant subi une baisse de revenu quelconque au cours desdites périodes; et
- Un taux compensatoire de la SSUC sur les Salaires Admissibles qui s'ajoute au taux de base, pour tout employeur admissible ayant subi une baisse de revenu de plus de 50 % au cours desdites périodes.

#### Taux de base

Le taux de base pour chacune des nouvelles périodes est établi comme suit :

Périodes	Pourcentage de baisse de revenus <sup>[2]</sup>	Taux de base
Périodes 5 et 6 <sup>[1]</sup>	Entre 0 % et 50 %	1,2 fois le pourcentage de baisse de revenus <sup>[2]</sup>
	≥ 50 %	60 %
Période 7	Entre 0 % et 50 %	1 fois le pourcentage de baisse de revenus <sup>[2]</sup>
	≥ 50 %	50 %
Période 8	Entre 0 % et 50 %	0,8 fois le pourcentage de baisse de revenus <sup>[2]</sup>
	≥ 50 %	40 %
Période 9	Entre 0 % et 50 %	0,4 fois le pourcentage de baisse de revenus <sup>[2]</sup>
	≥ 50 %	20 %

<sup>[1]</sup> Pour les périodes 5 et 6, un employeur qui aurait eu le droit à la subvention de 75 % en vertu du programme initial pourra bénéficier dudit programme si ce calcul est plus avantageux.

<sup>[2]</sup> Le pourcentage de baisse de revenus est réputé être le plus élevé entre celui subi pour la période en cours ou pour la période précédente.

- **Subvention salariale d'urgence du Canada**

- **Taux compensatoire**

- **Périodes de référence pour le taux de base et le taux compensatoire**

### **Taux compensatoire**

Pour les employeurs avec une baisse de revenus de plus de 50 % de leur moyenne mobile de revenus sur les trois mois pour une période d'admissibilité, le taux compensatoire s'ajoute au taux de base calculé ci-devant.

La moyenne mobile est calculée en comparant les revenus mensuels moyens des trois derniers mois civils se terminant avant la période de référence aux revenus mensuels moyens de janvier et février 2020, si l'employeur a fait le choix d'utiliser cette période de référence pour le calcul de la baisse de revenus, ou des trois derniers mois civils pour la même période en 2019.

Le taux compensatoire est égal à 1,25 fois le pourcentage de la baisse de revenus de la moyenne mobile qui excède 50 %. Le taux compensatoire ne peut cependant pas être supérieur à 25 %. Le tableau qui suit présente des exemples du calcul du taux compensatoire :

Baisse de revenu moyen sur 3 mois	Taux compensatoire
70 % ou plus	25 % : [1,25 X (70 % - 50 %)]
65 %	18,75 % : [1,25 X (65 % - 50 %)]
60 %	12,50 % : [1,25 X (60 % - 50 %)]
55 %	6,25 % : [1,25 X (55 % - 50 %)]

### **Périodes de référence pour le taux de base et le taux compensatoire**

Le tableau ci-dessous présente les nouvelles périodes d'admissibilité pour le calcul des salaires admissibles à la SSUC et les périodes de comparaison des revenus :

Période	Date de période d'admissibilité	Période de comparaison - Taux de base <sup>[1]</sup>	Période de comparaison - Taux compensatoire <sup>[1]</sup>
Période 5	5 juillet au 1 <sup>er</sup> août 2020	Juillet : 2020 / 2019	Moyenne d'avril à juin : 2020 / 2019
Période 6	2 août au 29 août 2020	Août : 2020 / 2019	Moyenne de mai à juillet : 2020 / 2019
Période 7	30 août au 26 septembre 2020	Septembre : 2020 / 2019	Moyenne de juin à août : 2020 / 2019
Période 8	27 septembre au 24 octobre 2020	Octobre : 2020 / 2019	Moyenne de juillet à septembre : 2020 / 2019
Période 9	25 octobre au 21 novembre 2020	Novembre : 2020 / 2019	Moyenne d'août à octobre : 2020 / 2019

<sup>[1]</sup> L'employeur admissible pourra faire un choix d'utiliser, à titre de comparatif des revenus, la moyenne de janvier et février 2020 pour les périodes 5 à 9. Il s'agit d'un choix distinct de celui ayant trait aux périodes 1 à 4.

▪ **Subvention salariale d'urgence du Canada**

▪ **Autres modifications (suite)**

**Autres modifications**

D'autres modifications ont été apportées au programme de la SSUC, notamment :

Pour toutes les périodes :

- La date limite pour présenter une demande est prolongée jusqu'au 31 janvier 2021;
- Les employeurs admissibles qui utilisent normalement la méthode de comptabilité de caisse pourront choisir d'utiliser la comptabilité d'exercice pour calculer leurs revenus aux fins de la subvention. Ce choix doit toutefois s'appliquer à toutes les périodes de demande;
- Selon le programme initial, la rémunération de base d'un employé correspondait à la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020. Pour les périodes 1 à 4 (et dans certains cas, pour les périodes 5 à 9), l'employeur pourra choisir une période différente pour le calcul de la rémunération admissible. Ces périodes s'établissent comme suit : (1) du 1<sup>er</sup> mars au 30 mai 2019 pour les périodes 1 à 3, (2) du 1<sup>er</sup> mars au 30 juin 2019 pour la période 4 et (3) du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2019 pour les périodes subséquentes.
- Des modifications visent également à régler certains problèmes techniques lorsqu'il y a une fusion ou une acquisition d'entreprise par achat d'actifs, ou pour un employeur utilisant un fournisseur de services de la paie.

Pour les nouvelles périodes 5 à 9 seulement :

- Les employés qui sont sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une période d'admissibilité pourront quand même être considérés comme employés admissibles;
- Le calcul de la subvention ne sera plus influencé par la rémunération de base pour les employés sans lien de dépendance, sauf certaines exceptions.
- Pour les employés mis à pied par un employeur, mais toujours rémunérés par ce dernier, une SSUC pourra être demandée quel que soit le pourcentage de baisse de revenu.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question de nature fiscale, financière, comptable ou légale concernant la présente ou pour tout autre sujet.

**Par Jacques Trudeau, CPA, CA, associé**  
[jtrudeau@ppgca.com](mailto:jtrudeau@ppgca.com)

**Avec la collaboration de Carl Houle, MBA, CPA auditeur, CA**  
[choule@ppgca.com](mailto:choule@ppgca.com)

