

Tableau résumé de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

À l'attention des représentantes et représentants nationaux et des sections locales d'Unifor-Québec



Version 14 avril 2020

POUR LES EMPLOYEURS

Quel est le but de la subvention salariale d'urgence au Canada (SSUC) ?	Le programme de SSUC propose de couvrir 75 % des salaires pour les entreprises admissibles pendant une période maximale de douze (12) semaines rétroactive au 15 mars 2020.
Qui sont les employeurs admissibles ?	Les employeurs admissibles sont ceux qui présentent une baisse de revenus d'au moins quinze (15) pourcent (%) pour le mois de mars 2020 et d'au moins trente (30) pourcent (%) pour les mois subséquents.
Quel est le montant de la subvention ?	<p>Normalement, la SSUC doit permettre de couvrir jusqu'à 75 % du salaire d'un employé pour un maximum de 847 \$ par semaine, soit l'équivalent de 58 700 \$ annuellement.</p> <p>La SSUC permet également de demander le remboursement des cotisations de l'employeur à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, à la Régie des rentes du Québec ainsi qu'au Régime québécois d'assurance parentale. Ce remboursement couvre la totalité des cotisations de l'employeur pour les employés admissibles, et ce, pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en congé payé et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC à l'égard de ces employés.</p> <p>En toutes circonstances, il n'y a pas de limite au montant de la SSUC qu'un employeur admissible peut demander.</p>
Ma section locale emploi des salariés, peut-on se qualifier?	<p>Oui. Un syndicat ouvrier est une «entité déterminée» et est visée par la SSUC.</p> <p><i>Loi C-2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, art. 2 modifiant Loi de l'impôt sur le revenu , ajoutant l'article. 125.7 (1), Définitions, Entité déterminée d)</i></p>
Ma section locale emploi des salariés, comment fait-on une demande?	<p>La demande peut être présentée par l'intermédiaire du portail <i>Mon dossier d'entreprise</i> de l'Agence du revenu du Canada.</p> <p>Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés.</p> <p>D'autres renseignements suivront.</p>

Tableau résumé de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

À l'attention des représentantes et représentants nationaux et des sections locales d'Unifor-Québec



Quelles sont les conditions d'admissibilité à la subvention ?

1. Une demande doit être faite avant octobre 2020 auprès du ministre en remplissant le formulaire à cet effet;
2. Le responsable des activités financières de l'entité atteste que la demande est complète et exacte quant à tous les éléments importants;
3. L'entreprise doit enregistrer une baisse de revenu en fonction des modalités dont vous trouverez les détails plus bas à la rubrique sur les **Périodes de références antérieures**;
4. L'entité avait, au 15 mars 2020, un numéro d'entreprise utilisé par le ministre aux fins des montants à remettre en vertu de l'article 153 de la *Loi sur l'impôt et le revenu*, c'est-à-dire, toute personne qui fait des retenues à la source puisqu'elle verse, au cours d'une année d'imposition, notamment : un traitement, un salaire, une rémunération, des prestations de retraite, etc.

Loi C-2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, art. 2 modifiant Loi de l'impôt sur le revenu, ajoutant l'article. 125.7 (1), Définitions, Entité admissible et Entité déterminée.

À quoi correspond le **revenu admissible** pour les syndicats et les sections locales?

Le revenu utilisé pour déterminer la qualification sera celui issu des cotisations.

Loi C-2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, art. 2 modifiant Loi de l'impôt sur le revenu, ajoutant l'article. 125.7 (1), Définitions, Revenu admissible, b) (ii)

Quelles sont les **périodes d'admissibilité** pour lesquelles la subvention peut être demandée ?

Les périodes d'admissibilité sont les suivantes :

- a) la période du 15 mars au 11 avril 2020;
- b) la période du 12 avril au 9 mai 2020;
- c) la période du 10 mai au 6 juin 2020;

Loi C-2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, art. 2 modifiant Loi de l'impôt sur le revenu, ajoutant l'article. 125.7 (1), Définitions, Période d'admissibilité

Tableau résumé de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

À l'attention des représentantes et représentants nationaux et des sections locales d'Unifor-Québec



Quelles sont les **périodes de référence actuelles** pour chacune des périodes d'admissibilité?

Pour la période d'admissibilité du 15 mars au 11 avril 2020, la période de référence est le mois de mars 2020.

Pour la période d'admissibilité du 12 avril au 9 mai 2020, la période de référence est le mois d'avril 2020.

Pour la période d'admissibilité du 10 mai au 6 juin 2020, la période de référence est le mois de mai 2020.

Loi C-2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, art. 2 modifiant Loi de l'impôt sur le revenu, ajoutant l'article. 125.7 (1), Définitions, Période de référence actuelle

Quelles sont les **périodes de référence antérieures** pour chacune des périodes d'admissibilité?

L'ENTITÉ A DEUX CHOIX. Lorsqu'elle a fait un choix, l'entité doit appliquer la même mécanique pour chacune des périodes de référence.

IMPORTANT : Afin d'offrir aux employeurs un certain degré de certitude, une fois qu'il aura été jugé admissible pour une période particulière, un employeur sera automatiquement jugé admissible à la période suivante.

Pour bien comprendre les périodes de référence antérieures, nous vous référons au tableau suivant, dont l'original se trouve ici:

<https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique/subvention-salariale.html>

	Période de demande	Réduction des revenus requise	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Période 1	15 mars au 11 avril	15 %	Mars 2020 par rapport à : <ul style="list-style-type: none"> • mars 2019 OU • la moyenne de janvier et février 2020
Période 2	12 avril au 9 mai	30 %	Avril 2020 par rapport à : <ul style="list-style-type: none"> • Avril 2019 OU • la moyenne de janvier et février 2020
Période 3	10 mai au 6 juin	30 %	Mai 2020 par rapport à : <ul style="list-style-type: none"> • Mai 2019 OU • la moyenne de janvier et février 2020

Tableau résumé de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

À l'attention des représentantes et représentants nationaux et des sections locales d'Unifor-Québec



SI l'entité n'exerçait pas d'activités normales au 1^{er} mars 2019, les périodes de références antérieures sont celles de l'option 2.

Loi C-2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, art. 2 modifiant Loi de l'impôt sur le revenu, ajoutant l'article. 125.7 (1), Définitions, Période de référence antérieure

POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

À qui est versée la subvention?

La subvention est versée directement aux employeurs. Ces derniers sont ensuite tenus de verser le salaire aux travailleuses et aux travailleurs.

L'employeur doit-il me verser mon salaire habituel ou seulement 75 % du salaire?

L'obligation pour l'employeur qui bénéficie de la SSUC de verser le salaire habituel (100 %) découle du contrat qui le lie aux employés. La loi adoptée ne prévoit pas, pour sa part, explicitement l'obligation pour l'employeur de verser 100 % de la rémunération.

Ceci étant, et en dépit de ce constat, le gouvernement encourage tout de même les employeurs à maintenir les salaires de ses personnes salariées au même niveau que celui précédant la crise de la COVID-19.

Pour les employés syndiqués, la situation suivante prévaut :

- À moins d'entente avec le syndicat pour modifier certaines clauses de la convention collective temporairement, les personnes qui sont appelées à travailler ou à faire du télétravail lorsque l'employeur se prévaut de la SSUC doivent être rémunérées aux conditions prévues à la convention collective.
- Les conditions d'emploi pour les personnes employées qui se retrouvent en congé à la maison, mais dont l'employeur bénéficie de la SSUC devraient être négociées avec le syndicat.

À ce propos, Unifor milite ardemment pour le maintien complet des salaires prévus aux différents contrats de travail. C'est donc dire que les travailleuses et les travailleurs couverts par une convention collective doivent recevoir les avantages qui y sont prévus, y compris les taux horaires habituels. Cependant, nous vous demandons de garder à l'esprit qu'il s'agit ici de la position défendue par Unifor.

- Dans le cas des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués, l'employeur doit normalement respecter le contrat de travail qui prévoit un salaire déterminé.

Tableau résumé de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

À l'attention des représentantes et représentants nationaux et des sections locales d'Unifor-Québec



Est-ce que la subvention salariale est liée à la PCU?

Les deux mesures ne peuvent être jumelées. Ainsi, un employeur ne pourrait bénéficier de la subvention salariale pour une personne employée bénéficiant de la PCU.

Le gouvernement envisage également de mettre en oeuvre une approche limitant les doubles emplois. Cela pourrait inclure un processus permettant aux personnes réembauchées par leur employeur au cours de la même période d'admissibilité d'annuler leur demande de PCU et de la rembourser.