



FOIRE AUX QUESTIONS SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA ET PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE

PACME

La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) appuie les employeurs les plus touchés par la pandémie et protège les emplois dont les Canadiens dépendent.

La Subvention couvre généralement 75 % du salaire d'un employé - jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine - pour les employeurs de toutes tailles et de tous les secteurs qui ont subi une diminution dans leurs revenus bruts d'au moins 15 % en mars et de 30 % en avril et en mai.

Le programme sera en vigueur pour une durée de 12 semaines, soit du 15 mars au 6 juin 2020.

VERSUS la Prestation canadienne d'urgence (PCU)

Cette prestation de 2 000 \$ est imposable toutes les 4 semaines pendant un maximum de 16 semaines.

Prestation canadienne d'urgence (PCU)

Objectifs de la mesure

- Permettre aux travailleurs de gagner **jusqu'à 1 000 \$** par mois pendant qu'ils reçoivent la PCU
- Étendre la portée de la PCU aux travailleurs saisonniers qui ont épuisé leur droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi et qui ne sont pas en mesure d'entreprendre leur travail saisonnier régulier en raison de l'écllosion de la COVID-19
- Étendre la portée de la PCU aux travailleurs qui ont récemment épuisé leur droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi et qui ne sont pas en mesure de trouver un emploi ou de retourner au travail en raison de la COVID-19

Périodes admissibles et calcul des revenus

L'admissibilité serait généralement déterminée selon l'une des méthodes suivantes

- La baisse des revenus mensuels (mars, avril, mai) d'un employeur admissible pour 2020 par rapport à 2019 comme prévu initialement
- Comparer leurs revenus de mars, avril et mai 2020 à la moyenne de leurs revenus gagnés en janvier et en février 2020

Les revenus devront être comptabilisés selon les pratiques comptables habituelles. Toutefois, le gouvernement a précisé que les employeurs seront autorisés à calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse

Périodes admissibles et calcul des revenus

	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 : - Mars 2019 ou - La moyenne de janvier et février 2020
Période 2	12 avril au 9 mai	30 %	Avril 2020 par rapport à : - Avril 2019 ou - La moyenne de janvier et février 2020
Période 3	10 mai au 6 juin	30 %	Mai 2020 par rapport à - Mai 2019 ou - La moyenne de janvier et février 2020

Remboursement de certaines retenues sur le salaire

Le gouvernement fédéral instaure un nouveau remboursement de certaines cotisations d'employeurs, telles les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'au Régime de pension du Canada

Interaction entre la SSUC et la PCU

Afin de s'assurer que la SSUC s'applique équitablement, il y a eu ajout de règles visant à limiter les doubles indemnités. L'admissibilité à la PCU et à la SSUC se calculent désormais pour la même période de 28 jours. Pour la PCU, l'employé doit avoir été sans revenu pendant 14 jours consécutifs de cette période. Pour la SSUC, l'employé doit avoir reçu une rémunération pendant au moins 15 jours consécutifs de la période de 28 jours. Il est donc mathématiquement impossible d'être éligible aux deux mesures

- Interaction avec la subvention salariale de 10 %
- Interaction avec le programme Travail partagé

Exemples permettant de déterminer si on peut demander la SSUC ou non

FONCTIONNEMENT DES PÉRIODES D'ADMISSIBILITÉ				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
P1	2020-03-15 2020-03-21	2020-03-22 2020-03-28	2020-03-29 2020-04-04	2020-04-05 2020-04-11
P2	2020-04-12 2020-04-18	2020-04-19 2020-04-25	2020-04-26 2020-05-02	2020-05-03 2020-05-09
P3	2020-05-10 2020-05-16	2020-05-17 2020-05-23	2020-05-24 2020-05-30	2020-05-31 2020-06-06

Ce tableau a été établi en fonction de notre compréhension actuelle de la Loi en date du 20 avril 2020.

SITUATION 3				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Non
L'employé est admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 7				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Non
L'employé est admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 4				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Oui
L'employé est non admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 5				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Oui
L'employé est non admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 8				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Non
L'employé est admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 1				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Oui
L'employé est non admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 6				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Oui
L'employé est non admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 9				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Non
L'employé est admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 2				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Oui
L'employé est non admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

SITUATION 10				
	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Question				
Est-ce que l'employé a été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la Période d'admissibilité ?				
				Oui / Non
				Non
L'employé est admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)				

FAQ

IMPORTANT: DEMEUREZ INFORMÉS CAR LES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX SONT AJUSTÉS CONSTAMMENT, DE NOUVELLES RÈGLES POURRAIENT ÊTRE AJOUTÉES POUR LES CAS D'EXCEPTION.

Question: Si l'entreprise n'était pas admissible en mars, mais qu'elle l'est en avril, est-ce que pour le mois de mai ça sera automatiquement oui?

Réponse: oui automatiquement. Lorsqu'on se qualifie pour une des périodes, l'entreprise est automatiquement qualifiée pour les suivantes.

Question: Si on a acquis une nouvelle succursale, comment est-ce qu'on compare notre revenu?

Réponse: S'il y a eu une acquisition en cours d'année, soit entre mars 2019 et mars 2020, on applique la deuxième option, soit de comparer mars 2020 avec la moyenne de janvier et février 2020.

Également, on doit savoir s'il s'agit d'une transaction sur les actifs ou sur les actions. Dans le cas, où la transaction a été sur les actions, on a accès au chiffre d'affaires et on peut comparer les mois.

Question: Il est mentionné qu'un employé a droit de gagner 1000 \$ par mois tout en recevant la PCU. Est-ce que l'employé sera payé au prorata des dollars gagnés durant ce mois (jusqu'à concurrence de 1000\$) ou s'il n'y aura aucune pénalité de côté de la PCU pour cet employé?

Réponse: L'employé peut gagner jusqu'à 1 000 \$ sans aucune pénalité sur la PCU qu'il reçoit. Dans le cas où il gagnerait plus, il perd totalement la PUC.

Voici un résumé de la mesure:

[Prestation canadienne d'urgence - CPU](#)

Le 15 avril, le gouvernement a apporté des changements aux règles d'admissibilité pour favoriser un retour au travail graduel. Pour les commerces de détail, le principal changement est que maintenant toutes les personnes peuvent gagner jusqu'à 1 000 \$ bruts, par mois, pendant qu'elles reçoivent la PCU.

Cette mesure remplace l'Allocation de soins d'urgence et l'Allocation de soutien d'urgence annoncées antérieurement. Une prestation imposable de 2 000 \$ par mois pendant quatre mois, au maximum, offerte pour :

- les travailleurs qui doivent cesser de travailler en raison de la COVID19 et qui n'ont pas accès à un congé payé ou à une autre forme de soutien du revenu;
- les travailleurs qui sont malades, qui sont mis en quarantaine ou qui prennent soin d'une personne malade atteinte de la COVID19;
- les parents travailleurs qui doivent rester à la maison sans salaire pour s'occuper d'enfants qui sont malades ou qui ont besoin de soins supplémentaires en raison des fermetures d'écoles et de garderies;
- les travailleurs qui ont encore leur emploi, mais qui ne sont pas payés parce qu'il n'y a pas suffisamment de travail en ce moment et que leur employeur leur a demandé de ne pas venir travailler;
- salariés et travailleurs autonomes, y compris les travailleurs à contrat, qui ne seraient pas admissibles par ailleurs à l'assurance-emploi.

Question: Concernant le «Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels», puisque notre entreprise est une quincaillerie, nos employés qui gagnent un salaire brut de 550 \$ ou moins par semaine peuvent demander la prestation de 100 \$ par semaine dans le cadre du programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels, pourvu qu'ils satisfassent les autres critères, est-ce exact ?

Réponse: Oui tout à fait. Voici les critères :

[Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels \(PIRTE\)](#)

Un employé peut être admissible au PIRTE si :

- il est un travailleur à temps plein ou à temps partiel d'un secteur lié aux [services essentiels](#);
- il gagne un salaire brut de 550 \$ ou moins par semaine;
- il a un revenu de travail annuel d'au moins 5 000 \$ et un revenu total annuel de 28 600 \$ ou moins pour l'année 2020;
- il est âgé d'au moins 15 ans au moment où il fait la demande des prestations offertes dans le cadre du PIRTE;
- il réside au Québec le 31 décembre 2019 et prévoit résider au Québec tout au long de l'année 2020.

Question: Les employeurs seront autorisés à calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou de comptabilité de caisse. Ma question est : Est-ce qu'une entreprise pourrait utiliser les deux méthodes ? Exemple : comptabilité de caisse pour son département des services et la comptabilité d'exercice pour son département des ventes (ventes de contrats et revenus à venir pour 2021)?

Réponse: Non s'il s'agit d'une seule et même entité. Si les deux départements sont sous deux entreprises légalement distinctes, là ça serait possible

Question: J'ai réengagé mes employés car il y a du travail mais l'un d'entre eux ne peut pas revenir à cause de son âge (60 ans et plus) et de problèmes de santé. Il reçoit la PCU, est-ce qu'il la perdra ?

Réponse: Non, votre employé ne perdra pas la PCU car il ne s'agit pas d'un refus de travail. La PCU est destinée tant pour les employés ayant perdu leur emploi que ceux qui sont atteints par la Covid-19 ou qui présentent des risques élevés en raison de l'âge et de leur état de santé et pour ceux qui s'occupent d'une personne vulnérable.

Question: Pour les employés qui sont demeurés en situation d'emploi et qui ont travaillé à temps plein, si l'entreprise est admissible est-ce qu'elle a droit au 75% de la subvention salariale pour ses employés?

Réponse: Oui tout à fait. La SSUC est disponible tant pour les entreprises qui sont demeurées en activité que celles qui redémarrent et qui réembauchent. En autant que l'entreprise réponde aux critères.

Question: Nos employés sont à l'arrêt et reçoivent la PCU si je les ramène au travail, pourrais-je demander la SSUC?

Réponse: Si vous voulez demander la subvention de 75%, vous avez trois options:

- Attendre au 9 mai pour faire la demande
- Ramener vos employés à temps partiel puisse qu'ils peuvent gagner jusqu'à 1000 \$ par mois.
- Faire une entente avec vos employés pour faire une demande rétroactive ce qui implique qu'ils devront rembourser la PCU.

Question: Pour déterminer le revenu admissible pour le calcul des pertes du chiffre d'affaires, dois-je exclure les ventes liées entre deux entreprises appartenant au même propriétaire ?

Réponse: Oui, vous devez exclure pour chacune des entreprises les ventes liées pour faire la demande entité par entité. Dans le cas, où des ventes liées représentent plus de 90 % du chiffre d'affaires, il faudra faire une moyenne pondérée et il est préférable de parler à son comptable.

Question: Est-ce que les employés qui restent à la maison parce qu'ils ne veulent pas envoyer leur enfant à l'école ont toujours droit à la PCU? Étant donné que le premier ministre, et le ministre de l'Éducation n'obligent pas les parents à les retourner à l'école.

Conseil de Caroline Bourbeau, conseillère régionale RH, Conseil du patronat du Québec

Une conversation authentique avec cet employé serait de mise. Effectivement, le premier ministre n'oblige pas les parents à retourner leurs enfants à l'école, c'est un choix personnel. Ce choix est motivé par des raisons et ce sont ces raisons qu'il faut savoir afin d'adapter les solutions ou les mesures à mettre en place.

Il ne faut pas oublier que la PCU est une prestation d'urgence instaurée par le gouvernement fédéral afin de pallier les mises à pied massives qui ont été générées par l'arrêt forcé des activités des entreprises. Une personne ne peut bénéficier de la PCU que durant 16 semaines. Une rémunération de 1000 \$ par mois n'affectera pas la prestation de la PCU. Pour bénéficier de cette prestation, l'employé doit répondre à certains critères d'admissibilité entre autres, et de façon non exclusive:

- avoir perdu votre emploi en raison de la COVID-19;
- être malade ou en quarantaine à cause de la COVID-19;
- être dans l'obligation de prendre soin d'autres personnes, parce qu'elles sont en quarantaine ou malades à cause de la COVID19;
- s'occuper d'enfants ou d'autres personnes à charge dont l'établissement scolaire est fermé en raison de la COVID-19.

La personne qui ne répond plus à ces critères ne peut réclamer la prestation.

La situation exceptionnelle dans laquelle nous sommes, implique de la part des employeurs de faire preuve d'empathie et d'ouverture. J'encourage une conversation ouverte avec l'employé axée sur des solutions favorables pour les 2 parties. Je ne crois pas qu'il soit à l'avantage d'un employeur de faire preuve de rigidité, il risque de perdre de bonnes ressources déjà formées et de nuire à sa réputation d'employeur. Toutefois, dans la mesure où c'est un choix personnel, l'employé doit également assumer ce choix.

Parmi les solutions possibles: si l'employé peut faire du télétravail, l'employeur doit le maintenir en télétravail, les directives à cet effet sont claires, sinon, si vous êtes dans un milieu non syndiqué, il pourrait être envisagé de modifier temporairement l'horaire de travail de l'employé afin de faciliter la conciliation travail et vie personnelle, vous pourriez même décider conjointement de maintenir l'employé en congé sans solde... les solutions négociées conjointement sont toujours les meilleures.

Je vous rappelle que la Loi sur les normes du travail précise qu'un employé peut s'absenter dix jours par année pour « remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de [son] enfant ou de l'enfant de [son] conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ». Si l'employé travaille pour l'entreprise depuis plus de trois mois, il peut avoir droit à une rémunération pour les deux premiers jours d'absence, ces congés peuvent être fractionnés en demi-journée ou être pris de façon continue ou non.

Si vos tentatives de trouver une solution à la situation échouent, il faut expliquer à l'employé qu'il s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives s'il décide de s'absenter. Dans ce cas, je vous recommande de garder une trace écrite des démarches que vous avez faites, de procéder à un rappel au travail par écrit précisant un délai de retour et de mentionner qu'un non-retour de sa part pourrait être considéré comme un abandon d'emploi et donc d'une fin d'emploi.

MERCI À NOS EXPERTS



Réjean Lemieux, CPA AUDITEUR, CMA

Associé spécialisé en accompagnement comptable et financier
rejean.lemieux@mallette.ca
418 248-1232, poste 4226
mallette.ca



Denis Hamel, ASC, Vice-président, Politiques de développement de la main-d'oeuvre
dhamel@cpq.qc.ca

Caroline Bourbeau CRHA, Conseillère régionale RH
cbourbeau@cpq.qc.ca
Conseil du patronat du Québec
514 288-5161
cpq.ca