

## Subventions salariales

	Canada	Royaume-Uni	Danemark	France	États-Unis
Employeurs admissibles	<p>Les employeurs admissibles sont les suivants, entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les particuliers, y compris les entreprises non constituées en société, mais à l'exclusion des fiducies;</li> <li>• les sociétés privées sous contrôle canadien (y compris les sociétés coopératives) dont le capital imposable est inférieur à 15 millions de dollars au cours de l'année d'imposition précédente;</li> <li>• les organismes sans but lucratif;</li> <li>• les organismes de bienfaisance enregistrés;</li> <li>• les partenariats, tous les associés qui sont des particuliers (à l'exclusion des fiducies), des</li> </ul>	Tous les employeurs	Sociétés privées; il faut s'engager à n'effectuer aucune mise à pied permanente	Tous les employeurs; les employeurs doivent présenter une demande et verser aux employés une allocation égale à 70 % de leur rémunération horaire	<p>Les employeurs admissibles sont les entreprises et les organismes exonérés d'impôt comptant moins de 500 employés qui sont tenus d'accorder des congés de maladie payés d'urgence et des congés familiaux et médicaux payés d'urgence en vertu de la <i>Families First Coronavirus Response Act</i></p> <p><i>Remarque : Des négociations se poursuivent aux États-Unis. D'autres mesures pourraient être annoncées.</i></p>

	SPCC admissibles et des organismes de bienfaisance enregistrés.				
Base de crédit	Toute la rémunération payée par les employeurs admissibles	Rémunération des personnes qui ne travaillent pas, mais qui sont en congé forcé et figurent toujours sur la liste de paie	Rémunération des personnes qui ne travaillent pas, mais qui sont en congé forcé et figurent toujours sur la liste de paie	En guise d'indemnisation pour chaque heure de chômage, l'employeur doit verser aux employés un salaire minimum égal à 70 % de leur rémunération horaire.	Montants versés aux employés qui prennent un congé de maladie payé d'urgence ou un congé d'urgence en santé publique
Prestations maximales	1 375 \$ par employé pour une période de 3 mois 25 000 \$ par employeur pour une période de 3 mois	80 % de la rémunération, avec un maximum de 2 500 £ par mois par employé (environ 4 150 CAD)	75 % des salaires des employés payés mensuellement, jusqu'à concurrence d'environ 4 500 CAD, ou 90 % des salaires horaires des employés, jusqu'à concurrence d'environ 5 400 CAD par mois	70 % de la rémunération brute de l'employé, jusqu'à environ 50 CAD l'heure	<b>Crédit de congé de maladie payé</b> Pour les absences de niveau 1 (pour les personnes qui s'occupent d'une personne isolée ou d'un enfant), les crédits sont limités à 200 \$ par employé par jour et à un total de 2 000 \$ par employé (c.-à-d. jusqu'à dix jours). Pour les absences de « niveau 2 » (mises en quarantaine en vertu d'un ordre du gouvernement ou présence de symptômes liés à la COVID-19 et recherche de diagnostic médical), ces montants sont de 511 \$ par jour et de 5 110 \$ au total (c.-à-d. jusqu'à dix jours). <b>Crédit de congé de garde d'enfants</b> Le crédit est plafonné à 200 \$ par jour ou à

					10 000 \$ au total (jusqu'à 10 semaines).
Durée	Rémunération versée entre le 18 mars 2020 et le 19 juin 2020	Antidaté au 1 <sup>er</sup> mars, avec une période initiale de trois mois	Trois mois, jusqu'au 9 juin	Ce régime peut être mis en œuvre par un employeur pour une période pouvant aller jusqu'à six mois (potentiellement renouvelable).	Du 18 mars 2020 au 31 décembre 2020
Respect des délais et mécanisme d'exécution	Immédiatement par voie de réduction des versements des retenues à la source	Subventions versées par l'administration fiscale; nécessité de développer un nouveau système, ce qui peut prendre 4 semaines ou plus	Subventions; processus de demande non clair	Ce régime d'« activité partielle » est un programme existant. Des annonces récentes facilitent le processus de demande, le traitement des demandes sera plus rapide et l'indemnisation des employeurs augmentera.	Les crédits s'appliquent à la part des employeurs dans les impôts trimestriels sur la sécurité sociale et Medicare. L'employeur peut recevoir un remboursement si les crédits dépassent les obligations fiscales de l'employeur en matière de sécurité sociale et de Medicare pour le trimestre.

### Avantages en espèces généraux pour les ménages

Canada	Royaume-Uni	Danemark	France	États-Unis
<p>Versement complémentaire du crédit pour la TPS</p> <p>Supplément de l'Allocation canadienne pour enfants</p>	<p>Augmentation de l'allocation standard du crédit universel (augmentation de 1 000 £ pour l'année de prestations de 2020-2021)</p> <p>Augmentation de l'élément de base du crédit d'impôt des travailleurs (augmentation de 1 000 £ pour l'année de prestations de 2020-2021)</p>	s.o.	s.o.	<p>On discute d'avantages en espèces considérables pour les ménages, mais l'ampleur et la conception font encore l'objet de débats entre l'administration, le Sénat et la Chambre</p>

Que se passe-t-il dans le cas d'une subvention salariale directe de 75 % (sans l'appliquer sur le revenu préalable à la crise)?

L'employeur verra sa situation s'améliorer de 250 \$, même s'il augmente le salaire à son niveau préalable à la crise.

	Revenu d'emploi préalable à la crise	Revenu d'emploi actuel	Montant payé par l'employeur	Montant payé par le gouvernement
Avant la subvention	1 000 \$	500 \$	500 \$	\$ -
Après une subvention de 75 %, l'employeur décide de payer le niveau de revenu préalable à la crise		1 000 \$	250 \$	750 \$
		L'employé voit sa situation s'améliorer de 500 \$	L'employeur voit sa situation s'améliorer de 250 \$	Le gouvernement paie 750 \$

**Proposition budgétaire/hors cycle**  
**Annexe 2 : Résumé ministériel sur l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)**

Pour obtenir des instructions détaillées sur chaque section, veuillez vous reporter au document  
Instructions à l'utilisateur.

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX		
<b>Titre de la proposition</b>		
<b>Ministère parrain</b>	Ministère des Finances - FIN	Autres ministères : <a href="#">Cliquer ici pour saisir du texte.</a>
<b>Type de mesure</b> <i>(Cocher toutes les cases qui s'appliquent)</i>	Programme Politique Législation ou réglementation	Revenus Autres : <u>&lt;préciser&gt;</u>
	<input checked="" type="radio"/> Nouveau	<input type="radio"/> Existant - modifié (portée, échelle) <input type="radio"/> Existant - renouvelé (aucun chang.)
<b>Moment choisi pour mener l'ACS+</b> <i>(Cocher toutes les cases qui s'appliquent)</i>	<input type="checkbox"/> Au début de la phase d'élaboration des idées (lorsque les options et les propositions sont élaborées) <input checked="" type="checkbox"/> Mi-cycle (lorsque les options et les propositions sont mises au point) <input type="checkbox"/> À un stade plus avancé (après que les propositions ont été mises au point; avant la présentation d'une proposition) Commentaire :	<input type="checkbox"/> L'ACS+ existante demeure actuelle <input type="checkbox"/> L'ACS+ existante a été mise à jour

2. BRÈVE DESCRIPTION DE LA PROPOSITION (650 caractères maximum)
<p><b>Énoncé du problème</b></p> <p>Les répercussions économiques de la pandémie de COVID-19 devraient être négatives. Une série de mesures budgétaires devront être envisagées pour assurer une relance rapide à la suite de la récession économique.</p> <p><b>Approche</b></p>

### 3. GROUPE CIBLE (INTENTION STRATÉGIQUE)

Quel est le principal groupe client visé par cette proposition? En particulier, cette proposition vise principalement à offrir des avantages fondamentaux aux groupes suivants :

- Tous les Canadiens (c'est-à-dire, plutôt qu'à des sous-groupes précis).
- Il s'agit d'une proposition d'intégrité fiscale.
- Des régions et/ou des secteurs particuliers de l'économie, à savoir
- Des régions particulières (par exemple, régions éloignées, rurales, urbaines).
- Industries ou secteurs spécifiques de l'économie (par exemple, industrie pétrolière, industrie automobile).
- Un groupe démographique particulier (*ne sélectionnez pas plus de trois groupes*).
- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Femmes*  | <input type="checkbox"/> Étudiants  |
| <input type="checkbox"/> Hommes   | <input type="checkbox"/> Aînés  |
| <input type="checkbox"/> LGBTQ2+  | <input type="checkbox"/> Vétérans   |
| <input type="checkbox"/> Autochtones  | <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants   |
| <input type="checkbox"/> Minorités ethniques, linguistiques, culturelles ou religieuses         | <input type="checkbox"/> Personnes ayant une situation socioéconomique particulière   |
| <input type="checkbox"/> Personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé ou leurs aidants | <input type="checkbox"/> Personnes ayant un niveau d'études particulier   |
| <input type="checkbox"/> Enfants ou jeunes  | <input type="checkbox"/> Personnes ayant des caractéristiques éducatives données (par exemple, état matrimonial, état familial) |

**Veillez expliquer (1 ou 2 phrases) :**

La subvention salariale serait offerte à la plupart des employeurs du secteur privé, y compris les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance. La subvention salariale ne viserait ni secteur, ni taille d'employeur ni type d'employé en particulier. En étendant l'admissibilité aux sociétés qui appartiennent à un gouvernement autochtone et qui exploitent une entreprise exonérée d'impôt, ainsi qu'aux sociétés de personnes dont les membres sont des gouvernements autochtones et des employeurs admissibles, on permet à ces employeurs d'être admissibles à la subvention même s'ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu ou qu'ils sont détenus en tout ou en partie par un gouvernement autochtone (à condition qu'ils répondent aux autres critères d'admissibilité).

**Remarque :** exceptionnellement, si aucune des options ci-dessus ne peut refléter adéquatement le groupe de clients prévu de la proposition, veuillez utiliser l'encadré explicatif pour spécifier le groupe cible et fournir des détails supplémentaires.

\* Sélectionner les initiatives visant à aider la condition féminine en particulier ou à faire avancer l'égalité des genres de manière plus générale.

#### 4. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

La proposition doit être évaluée par rapport aux incidences directes, indirectes, involontaires ou cachées sur les différents groupes démographiques. Pour davantage de renseignements et d'exemples, veuillez consulter les **Instructions à l'utilisateur**.

**a) Avantages directs** : quel est le sexe ou quels sont les groupes démographiques qui sont censés bénéficier directement de la proposition?

Le(s) groupe(s) de bénéficiaires présentent les **caractéristiques démographiques** suivantes, qui sont prédominantes par rapport à la population canadienne en général. Veuillez sélectionner au moins une option dans la colonne Identité de genre et sélectionner toutes les autres caractéristiques qui s'appliquent.

Identité de genre et orientation sexuelle	Origines ethniques	Caractéristiques socioéconomiques, culturelles et familiales
<input type="checkbox"/> Principalement des femmes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> Femmes (60 %-79 %) <input checked="" type="checkbox"/> Équilibré entre les sexes <input type="checkbox"/> Hommes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Principalement des hommes (≥ 80 %)	<input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Premières Nations <input type="checkbox"/> Inuits <input type="checkbox"/> Métis <input type="checkbox"/> Membres des communautés de minorités visibles : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> De race blanche	<input type="checkbox"/> Personnes peu scolarisées <input type="checkbox"/> Personnes très scolarisées <input type="checkbox"/> Faible revenu <input checked="" type="checkbox"/> Revenu moyen <input checked="" type="checkbox"/> Revenu élevé <input type="checkbox"/> Apprenants en anglais ou en français langue seconde <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants <input type="checkbox"/> Personnes œuvrant dans des secteurs précis ou exerçant des professions spécifiques : <u>&lt;préciser&gt;</u>
<input type="checkbox"/> LGBTQ2+ <u>&lt;préciser&gt;</u>	<b>Caractéristiques géographiques</b> <input type="checkbox"/> Populations urbaines <input type="checkbox"/> Populations rurales ou éloignées <input type="checkbox"/> Personnes habitant dans des régions données : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> Personnes d'autres pays	<input type="checkbox"/> Ménages composés d'une seule personne <input type="checkbox"/> Ménages composés de deux personnes <input type="checkbox"/> Parents <input type="checkbox"/> Ménages avec parent seul <input type="checkbox"/> Ménages avec deux parents <input type="checkbox"/> Autre type de ménage : <u>&lt;préciser&gt;</u>
<b>Caractéristiques de santé</b> <input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Personnes souffrant de problèmes de santé physique ou mentale (ou leurs aidants)		
<b>Âge ou étape de vie</b> <input type="checkbox"/> Personnes de moins de 18 ans <input checked="" type="checkbox"/> Personnes âgées de 18 à 29 ans <input checked="" type="checkbox"/> Personnes âgées de 30 à 60 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de plus de 60 ans <input type="checkbox"/> Étudiants <input checked="" type="checkbox"/> Travailleurs		

Veuillez sélectionner, selon le cas :

Ces traits décrivent plusieurs groupes, plutôt qu'un seul groupe distinct ayant des caractéristiques croisées. Veuillez expliquer ci-dessous.

Le groupe favorisé n'a pas de caractéristiques notables autres que celles de la population canadienne dans son ensemble.

#### 4. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

Veillez fournir des détails sur ces incidences ainsi que sur le contexte relatif au sexe et à la diversité qui se rapportent à l'initiative en question, incluant des répartitions et des données précises, dans la mesure du possible. Veuillez expliquer si cette proposition bénéficie à plusieurs groupes ou à un groupe spécifique. Les sources et les lacunes en matière de données doivent être notées à la section 4f.

Bien que la subvention salariale soit versée aux employeurs, les bénéficiaires directs sont les employés dont la rémunération est préservée à la suite de la proposition. On ne peut pas évaluer les caractéristiques particulières des employés qui bénéficieraient de la proposition, car on ne sait pas quels employeurs répondront au critère de la baisse des revenus. L'analyse qui suit adhère à l'hypothèse que les employeurs admissibles réels seront répartis uniformément entre les employeurs admissibles potentiels.

Sous réserve de la mise en garde décrite ci-dessus, on peut s'attendre à ce que les bénéficiaires directs de la mesure soient équilibrés entre les genres. On estime qu'environ 81 % de la main-d'œuvre masculine et environ 76 % de la main-d'œuvre féminine sont employées par des entités qui pourraient bénéficier de la subvention.

Les données disponibles indiquent que les employés des entités admissibles peuvent présenter un profil de revenus différent de celui de la population générale qui produit des déclarations de revenus. De plus, les données indiquent que la différence dépend du genre :

- Les hommes pourraient être environ 18 % moins susceptibles de déclarer un revenu imposable inférieur à 30 000 \$, tandis que les femmes pourraient être environ 6 % moins susceptibles de le faire.
- Les hommes pourraient être également susceptibles de déclarer un revenu d'au moins 30 000 \$, mais inférieur à 50 000 \$, tandis que les femmes pourraient être environ 9 % plus susceptibles de le faire.
- Les hommes pourraient être environ 14 % plus susceptibles de déclarer un revenu d'au moins 50 000 \$, mais de moins de 80 000 \$, tandis que les femmes pourraient être environ 1,5 % plus susceptibles de le faire.
- Les hommes pourraient être environ 15 % plus susceptibles de déclarer un revenu d'au moins 80 000 \$, mais de moins de 100 000\$, tandis que les femmes pourraient être environ 7 % moins susceptibles de le faire.
- Les hommes pourraient être environ 23 % plus susceptibles de déclarer un revenu de 100 000 \$ ou plus, tandis que les femmes pourraient être environ 14 % plus susceptibles de le faire.

On peut s'attendre à ce que la subvention salariale profite de façon disproportionnée à la population en âge de travailler (personnes de 18 à 60 ans), puisque les personnes de ces groupes d'âge sont plus susceptibles d'être employées. Bien qu'environ 54 % de la population canadienne ait entre 20 et 60 ans, près de 83 % des employés qui pourraient bénéficier de la proposition devraient appartenir au même groupe d'âge. Cela dit, les données disponibles indiquent que les employés des entités admissibles peuvent présenter un profil d'âge différent de celui de la population employée. Toutefois, contrairement aux différences dans le profil de revenu, les différences dans le profil d'âge ne sont pas significativement différentes entre les genres. Les employés des employeurs potentiellement admissibles, par rapport à tous les employés, sont :

- environ 26 % plus susceptibles d'avoir moins de 20 ans et environ 16 % plus susceptibles d'avoir entre 20 et 29 ans;
- environ 6 % à 9 % moins susceptibles d'avoir entre 30 et 59 ans;
- environ 4 % plus susceptibles d'avoir plus de 60 ans.

#### 4. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

**Avantages à long terme** : si les avantages à long terme de la proposition diffèrent des avantages indiqués ci-dessus, veuillez décrire les avantages à long terme et le ou les groupes affectés dans l'encadré ci-dessous.

Cliquez ici pour saisir du texte.

b) **Avantages indirects** : quel est le sexe ou quels sont les groupes démographiques qui sont censés bénéficier indirectement de la proposition?

☪ On ne dispose pas de suffisamment de renseignements pour évaluer les avantages indirects.

☪ Le(s) groupe(s) de bénéficiaires présentent les **caractéristiques démographiques** suivantes, qui sont prédominantes par rapport à la population canadienne en général. Veuillez sélectionner au moins une option dans la colonne Identité de genre et sélectionner toutes les autres caractéristiques qui s'appliquent.

Identité de genre et orientation sexuelle	Origines ethniques	Caractéristiques socioéconomiques, culturelles et familiales
<input type="checkbox"/> Principalement des femmes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> Femmes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Équilibré entre les sexes <input checked="" type="checkbox"/> Hommes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Principalement des hommes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> LGBTQ2+ <u>&lt;préciser&gt;</u>	<input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Premières Nations <input type="checkbox"/> Inuits <input type="checkbox"/> Métis <input type="checkbox"/> Membres des communautés de minorités visibles : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> De race blanche	<input type="checkbox"/> Personnes peu scolarisées <input type="checkbox"/> Personnes très scolarisées <input type="checkbox"/> Faible revenu <input type="checkbox"/> Revenu moyen <input checked="" type="checkbox"/> Revenu élevé <input type="checkbox"/> Apprenants en anglais ou en français langue seconde <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants <input type="checkbox"/> Personnes œuvrant dans des secteurs précis ou exerçant des professions spécifiques : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Caractéristiques de santé	Caractéristiques géographiques	
<input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Personnes souffrant de problèmes de santé physique ou mentale (ou leurs aidants)	<input type="checkbox"/> Populations urbaines <input type="checkbox"/> Populations rurales ou éloignées <input type="checkbox"/> Personnes habitant dans des régions données : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> Personnes d'autres pays	<input type="checkbox"/> Ménages composés d'une seule personne <input type="checkbox"/> Ménages composés de deux personnes <input type="checkbox"/> Parents <input type="checkbox"/> Ménages avec parent seul <input type="checkbox"/> Ménages avec deux parents <input type="checkbox"/> Autre type de ménage : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Âge ou étape de vie		
<input type="checkbox"/> Personnes de moins de 18 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 18 à 29 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 30 à 60 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de plus de 60 ans <input type="checkbox"/> Étudiants <input type="checkbox"/> Travailleurs		

Veuillez sélectionner, selon le cas :

Ces traits décrivent plusieurs groupes, plutôt qu'un seul groupe distinct ayant des caractéristiques croisées. Veuillez expliquer ci-dessous.

☪ Le groupe de bénéficiaires ne présente aucune caractéristique notable outre celles de la population canadienne en général.

Veuillez fournir des détails sur ces incidences ainsi que sur le contexte relatif au sexe et à la diversité qui se rapportent à l'initiative en question, incluant des répartitions et des données précises, dans la mesure du possible. Veuillez expliquer si cette proposition bénéficie à plusieurs groupes ou à un groupe spécifique. Les sources et les lacunes en matière de données doivent être notées à la section 4f.

Les propriétaires d'entités admissibles pourraient bénéficier de la subvention salariale en connaissant une amélioration de leurs résultats financiers. Bien qu'il n'existe aucune information sur les actionnaires et les propriétaires d'entités touchées par la proposition, étant donné qu'elle est d'application générale, les données globales fondées sur la population globale d'actionnaires ont été utilisées comme substitut. Selon les données fiscales de 2017, les hommes ont reçu 60 % des dividendes au cours de cette année. En outre, les contribuables dont le revenu se situe dans la fourchette d'imposition supérieure représentent seulement 1 % de l'ensemble des déclarants, mais reçoivent 39 % de la valeur des dividendes. Par conséquent, dans la mesure où cette proposition profite aux actionnaires, les hommes et les particuliers à revenu élevé devraient en profiter un peu plus. Dans le cas des entreprises appartenant à des gouvernements autochtones, les gouvernements et les communautés autochtones en question pourraient également bénéficier de la SSUC dans la mesure où ces entreprises connaissent une amélioration de leurs résultats et en faire profiter les gouvernements ou les communautés autochtones.

**Avantages à long terme :** si les avantages à long terme de la proposition diffèrent des avantages indiqués ci-dessus, veuillez décrire les avantages à long terme et le ou les groupes affectés dans l'encadré ci-dessous.

Cliquer ici pour saisir du texte.

**c) Incidences négatives** : quel est le sexe ou quels sont les groupes démographiques sur lesquels la proposition aura une incidence négative?

La proposition a des incidences négatives.

Le groupe qui sera touché de façon négative présente les **caractéristiques démographiques** suivantes, qui sont prédominantes par rapport à la population canadienne en général. (Cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Identité de genre et orientation sexuelle	Origines ethniques	Caractéristiques socioéconomiques, culturelles et familiales
<input type="checkbox"/> Principalement des femmes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> Femmes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Équilibré entre les sexes <input type="checkbox"/> Hommes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Principalement des hommes (≥ 80 %)  <input type="checkbox"/> LGBTQ2+ <u>&lt;préciser&gt;</u>	<input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Premières Nations <input type="checkbox"/> Inuits <input type="checkbox"/> Métis <input type="checkbox"/> Membres des communautés de minorités visibles : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> De race blanche	<input type="checkbox"/> Personnes peu scolarisées <input type="checkbox"/> Personnes très scolarisées  <input type="checkbox"/> Faible revenu <input type="checkbox"/> Revenu moyen <input type="checkbox"/> Revenu élevé  <input type="checkbox"/> Apprenants en anglais ou en français langue seconde <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants <input type="checkbox"/> Personnes œuvrant dans des secteurs précis ou exerçant des professions spécifiques : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Caractéristiques de santé	Caractéristiques géographiques	<input type="checkbox"/> Ménages composés d'une seule personne <input type="checkbox"/> Ménages composés de deux personnes <input type="checkbox"/> Parents <input type="checkbox"/> Ménages avec parent seul <input type="checkbox"/> Ménages avec deux parents <input type="checkbox"/> Autre type de ménage : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Âge ou étape de vie	<input type="checkbox"/> Populations urbaines <input type="checkbox"/> Populations rurales ou éloignées <input type="checkbox"/> Personnes habitant dans des régions données : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> Personnes d'autres pays	
<input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Personnes souffrant de problèmes de santé physique ou mentale (ou leurs aidants)		
<input type="checkbox"/> Personnes de moins de 18 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 18 à 29 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 30 à 60 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de plus de 60 ans  <input type="checkbox"/> Étudiants <input type="checkbox"/> Travailleurs		

Veillez fournir des détails sur ces incidences ainsi que sur le contexte relatif au sexe et à la diversité qui se rapportent à l'initiative en question, incluant des répartitions et des données précises, dans la mesure du possible. Veillez expliquer si cette proposition a une incidence sur plusieurs groupes ou sur un groupe spécifique. Les sources et les lacunes en matière de données doivent être notées à la section 4f.

Cliquer ici pour saisir du texte.

**Incidences à long terme** : si les incidences à long terme de la proposition diffèrent des effets indiqués ci-dessus, veuillez décrire les incidences à long terme et le ou les groupes touchés dans l'encadré ci-dessous.

Cliquer ici pour saisir du texte.

**Remarque : Pour ce qui est des propositions permettant de repérer les incidences négatives, la question 5 : Approche sensible à l'ACS+ doit être remplie.**

**d) Incidences distributives sur le revenu** : Quelles sont les incidences globales prévues de cette proposition, dans une perspective distributionnelle en ce qui a trait au revenu?

- Très avantageux pour les personnes à revenu élevé (très régressif)
- Un peu avantageux pour les personnes à revenu élevé (quelque peu)
- Aucune incidence marquée sur la répartition du
- Un peu avantageux pour les personnes à faible revenu (quelque peu progressif)
- Très avantageux pour les personnes à faible revenu (très progressif)

Veillez expliquer :

Comme il a été indiqué ci-dessus, la proposition de subvention salariale devrait principalement bénéficier aux employés des entités admissibles en réduisant la perte d'emploi. Les données disponibles indiquent que ces employés ont tendance à déclarer un revenu imposable plus élevé que celui de la population déclarante en général. Cela peut être particulièrement vrai pour les hommes.

**e) Incidences générationnelles** : indiquez la génération qui devrait bénéficier le plus de la proposition.

- Profite principalement aux jeunes, aux enfants et aux futures générations
- Aucune répercussion générationnelle
- Profite surtout à la génération du baby-boom ou aux

Veillez expliquer :

Bien que la proposition de subvention salariale devrait bénéficier aux personnes de tous les groupes d'âge, elle devrait surtout bénéficier aux personnes en âge de travailler (de 20 à 60 ans). Au sein de la population active, cependant, on s'attend à ce que la proposition profite de façon quelque peu disproportionnée aux personnes de moins de 30 ans. Dans l'ensemble, on s'attend à ce que la répartition des incidences de la proposition entre les groupes d'âge soit suffisamment diffuse pour conclure que la proposition n'aura probablement pas d'incidences générationnelles importantes.

**f) Sources de données :** quelles sources de données ont été utilisées pour éclairer les résultats escomptés pour les questions 4a-4e? Y avait-il des lacunes notables dans les données? (Cocher toutes les cases qui s'appliquent)

<input checked="" type="checkbox"/> Données administratives internes	Données sur l'impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés
<input checked="" type="checkbox"/> Statistique Canada	TABLEAUX 14-10-0018-01 et 17-10-0005-01
<input type="checkbox"/> Organisations internationales (par exemple, OCDE, ONU, etc.)	<préciser>
<input type="checkbox"/> Autres sources de données externes	<préciser>
<input type="checkbox"/> Lacunes en matière de données	<préciser>

### 5. APPROCHE SENSIBLE À L'ACS+

**Déterminez une conception du programme ou des éléments de sa mise en œuvre précis qui visent à réduire les obstacles à la participation ou à atténuer les impacts négatifs potentiels de la proposition même.**

**a) Pour ceux qui répondent oui à la question 4c – Incidences négatives :**

La proposition comprend des mesures d'atténuation.

Veillez décrire les mesures d'atténuation ainsi que la mesure dans laquelle celles-ci sont censées réduire les obstacles à la participation ou atténuer les impacts négatifs potentiels :

Cliquer ici pour saisir du texte.

La proposition n'inclut pas de mesures d'atténuation.

- D'autres travaux sont nécessaires afin d'élaborer des mesures d'atténuation pour veiller à ce que la proposition ne donne pas lieu à des iniquités liées au sexe ou à la diversité ou qu'elle ne maintienne pas et n'aggrave pas les iniquités existantes.
- À ce stade, aucun plan n'est en cours de préparation en vue d'élaborer des mesures d'atténuation (extrêmement coûteuse, irréalisable, etc.).
- La proposition vise une clientèle précise; aucune mesure d'atténuation n'est proposée pour prendre en compte l'incidence différentielle sur les groupes de personnes à l'extérieur de la clientèle ciblée.

**b) Pour toutes les propositions (le cas échéant) :**

Cette proposition prend des mesures proactives pour réduire les obstacles potentiels et promouvoir l'accès (c'est-à-dire, au-delà de celles indiquées ci-dessus)

Veillez préciser :

Cliquer ici pour saisir du texte.

**6. CADRE DES RÉSULTATS RELATIF AUX SEXES**

On s'attend à ce que cette initiative fasse progresser les objectifs en matière d'égalité des sexes du Canada, comme souligné dans le cadre des résultats relatifs aux genres du gouvernement du Canada.

Dans l'affirmative, quels sont les piliers et les objectifs qui seraient avancés? *Veillez utiliser les menus déroulants selon vos besoins.*

- Éducation et perfectionnement des compétences : Choisir un élément.
- Participation économique et prospérité : Choisir un élément.
- Leadership et participation à la démocratie : Choisir un élément.
- Violence fondée sur le sexe et accès à la justice : Choisir un élément.
- Diminution de la pauvreté, santé et bien-être : Choisir un élément.
- Égalité des sexes dans le monde : Choisir un élément.

Veillez préciser, le cas échéant.

Cliquer ici pour saisir du texte.

Pour référence : <https://cfc-swc.gc.ca/grf-crrg/index-fr.html>

**7. Objectifs de développement (ODD) des Nations Unies (le cas échéant)**

Veillez indiquer un ou plusieurs ODD que votre proposition est censée promouvoir (le cas échéant) :

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) Pas de pauvreté                                    | <input type="checkbox"/> (10) Inégalités réduites   |
| <input type="checkbox"/> (2) Faim « zéro »                                      | <input type="checkbox"/> (11) Villes et communautés durables                                  |
| <input type="checkbox"/> (3) Bonne santé et bien-être                           | <input type="checkbox"/> (12) Consommation et production responsables                         |
| <input type="checkbox"/> (4) Éducation de qualité                               | <input type="checkbox"/> (13) Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques |
| <input type="checkbox"/> (5) Égalité entre les sexes                            | <input type="checkbox"/> (14) Vie aquatique   |
| <input type="checkbox"/> (6) Eau propre et assainissement                       | <input type="checkbox"/> (15) Vie terrestre   |
| <input type="checkbox"/> (7) Énergie propre et d'un coût abordable              | <input type="checkbox"/> (16) Paix, justice et institutions efficaces                         |
| <input checked="" type="checkbox"/> (8) Travail décent et croissance économique | <input type="checkbox"/> (17) Partenariats pour la réalisation des objectifs                  |
| <input type="checkbox"/> (9) Industrie, innovation et infrastructure            | <input type="checkbox"/> Aucun  |

*Voir le lien vers les objectifs de développement durable des Nations Unies pour connaître la définition de chaque objectif ainsi que les cibles associées.*

Veillez fournir des détails sur la façon dont la proposition s'applique aux objectifs sélectionnés, y compris les cibles associées.

La proposition pourrait contribuer à limiter les pertes d'emploi liées au ralentissement économique causé par la pandémie de COVID-19. La réduction des pertes d'emploi pourrait contribuer à limiter l'augmentation de la pauvreté à court et à moyen terme.

**8. MOBILISATION DU PUBLIC ET DES INTERVENANTS**

a) Cette proposition s'appuyait-elle sur des consultations publiques et/ou avec les intervenants?

Oui  Non

Dans l'affirmative, les considérations sur le sexe et la diversité ont-elles été intégrées aux consultations liées à cette proposition?

Oui  Non

Veillez expliquer ou fournir des détails (veuillez indiquer le moment des consultations) :

Après l'annonce de la subvention salariale temporaire de 10 %, un grand nombre d'intervenants ont demandé que la subvention soit plus généreuse et soit étendue à tous les employeurs. À la suite de l'annonce de la SSUC, les intervenants ont demandé des règles d'admissibilité plus souples. Cette rétroaction a été prise en compte lors de l'élaboration de la SSUC,

b) La population, ou les intervenants, a-t-elle exprimé des préoccupations concernant les conséquences possibles afférentes à la proposition sur les différents groupes de personnes?

Oui  Non

Si oui, veuillez fournir un résumé des préoccupations exprimées et expliquer la façon dont celles-ci ont contribué à la proposition :

Cliquer ici pour saisir du texte.

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

**9. SUIVI ET ÉVALUATION**

a) Cette proposition sera-t-elle exécutée par un tiers ou par un ministère fédéral?

Agence du revenu du Canada (ARC)

b) Lorsqu'elle sera mise en œuvre, comment suivra-t-on et évaluera-t-on l'incidence de la proposition sur différents groupes?

Compte tenu du caractère universel et de courte durée de la proposition, aucun suivi systématique n'est proposé.

c) Veuillez décrire l'approche proposée pour la collecte de données administratives ventilées et les pratiques en matière d'établissement de rapports associées à cette proposition. Si aucun plan n'est en place, veuillez expliquer pourquoi.

L'ARC recueillerait des données sur l'adoption de la mesure au niveau des particuliers et des sociétés. Ces renseignements seraient consignés dans les dossiers de l'administration fiscale.

**10. FINANCEMENT PARTIEL**

Les incidences sur les différents groupes décrites dans ce résumé changeraient dans l'éventualité où la proposition a partiellement été financée ou que certains éléments de la proposition n'ont pas été financés.

Dans l'affirmative, veuillez expliquer.

**11. ÉNONCÉ SOMMAIRE SUR L'ACS+ POUR PUBLICATION (500 mots maximum)****12. PERSONNE-RESSOURCE POUR L'ACS+**

Nom, titre, numéro de téléphone, adresse courriel

s.18(d)

Date

s.21(1)(a)

s.21(1)(b)

Samuel Paré, analyste, 613-369-3679, samuel.pare@canada.ca	2020-04-16
Maude Lavoie, directrice générale, 613-369-3805, maude.lavoie@canada.ca	2020-07-29
Miodrag Jovanovic, SMA associé, 613-369-3738, miodrag.jovanovic@canada.ca	2020-07-29

**13. Pour l'utilisation du ministère des Finances seulement**

**Numéro d'identification :** Cliquer ici pour saisir du texte.

**Numéro de version :** Cliquer ici pour saisir du texte.

**Signature :** Cliquer ici pour saisir du texte.

## Évaluation environnementale stratégique (EES) des projets de politiques, de plans et de programmes amorcés par le ministère des Finances du Canada

Analyse préliminaire seulement     Évaluation complète

**Ne pas remplir – ce sera fait automatiquement une fois terminé**

Une évaluation environnementale stratégique (EES) est requise, en vertu d'une directive du Cabinet, lorsqu'une proposition est soumise à l'approbation d'un ministre ou du Cabinet et que la mise en œuvre de la proposition peut avoir des effets environnementaux importants, qu'ils soient positifs ou négatifs. Une analyse préliminaire de la proposition doit être effectuée pour déterminer si la proposition peut avoir ou non des effets environnementaux importants. D'après les résultats de cette analyse, une EES complète peut également être nécessaire. La note d'information ministérielle doit comprendre une déclaration selon laquelle les effets environnementaux ont été pris en compte dans l'élaboration de la proposition ainsi qu'un résumé des conclusions de l'analyse.

La trousse d'outils fournit une orientation aux responsables du ministère des Finances du Canada ainsi que d'autres renseignements utiles, et elle peut aider à répondre à ces questions.

### Instructions

1. Effectuez l'analyse préliminaire (questions 1 à 4). Selon votre résumé ou conclusion, vous devrez peut-être effectuer une EES complète.
2. Si le résultat du résumé ou de la conclusion indique qu'une EES complète N'Est PAS requise, remplissez simplement les autres sections de l'analyse préliminaire, imprimez ce document et obtenez les approbations et les signatures requises.
3. Si le résultat de cette analyse préliminaire indique qu'une EES complète est requise, vous recevrez automatiquement les questions 5 à 9 lorsque vous cliquerez sur « Oui » dans la section de sommaire ou conclusion. Une fois l'EES complète terminée, imprimez ce document et obtenez les approbations et signatures requises.
4. Énoncez les conclusions de l'analyse préliminaire ou de l'EES complète dans la note d'information ministérielle rattachée à la mesure.
5. Après approbation et signature du document (analyse préliminaire ou EES complète), avisez la Direction du développement économique et des finances intégrées (DDEFI) en envoyant un courriel à [SEA-EES@fin.gc.ca](mailto:SEA-EES@fin.gc.ca). Inclure le document, le nom du responsable, la direction, la division et si possible, le titre de la proposition. Vous n'avez pas besoin d'indiquer si une analyse préliminaire ou une EES complète a été effectuée ou encore les constatations de l'analyse.
6. Transmettez une copie signée du document rempli (l'analyse préliminaire ou l'EES complète) à la DDEFI en suivant les procédures de votre direction. Si la proposition est de nature délicate (p. ex. mesures du budget), les directions

peuvent choisir de transmettre une copie à une date ultérieure (p. ex. une fois qu'une décision a été prise ou annoncée).

**Titre de la proposition :**

**Direction :** Direction de la politique de l'impôt

**Division :** Impôt des entreprises

**Coordonnées**

Nom de l'auteur : Jimmy Vu

Téléphone : 613-369-3602

**1. Type de proposition(s) :**

Types de propositions : Mémoires au Cabinet (MC), règlements ou lois, présentation au Conseil du Trésor (CT), décret, traité ou accord  
Remarque : L'EES doit être menée au début du processus d'élaboration de la proposition. Ainsi, les propositions qui aboutiront à un MC ou à des règlements ou lois doivent être évaluées bien avant d'en arriver à ce stade.

**2. Description de la proposition :**

S'agit-il d'une nouvelle proposition ou d'une prolongation ou extension d'un projet de politiques, de plans et de programmes existant?

Nouveau       Prolongation ou extension

Donnez une brève description de la politique, du plan ou du programme que l'on propose :

Si une analyse préliminaire ou une EES complète a déjà été effectuée pour des éléments de la présente proposition, veuillez indiquer les titres et les dates de ces évaluations. Si cette proposition devrait donner lieu à de multiples évaluations (p. ex. des mesures en plusieurs phases), veuillez en prendre note ici.

3. **Exemptions** : Il peut y avoir des projets de politiques, de plans ou de programmes pour lesquels aucune évaluation n'est nécessaire. Une liste des cas spéciaux où des exemptions sont applicables est présentée ci-dessous. Si la proposition satisfait à l'une des exemptions énumérées, veuillez indiquer le cas approprié ci-dessous et fournir une brève explication dans l'espace prévu. Lorsqu'une exemption s'applique, aucune autre évaluation n'est nécessaire; ne répondez pas aux questions restantes. Passez directement au sommaire ou à la conclusion, sélectionnez « NON », obtenez les approbations et suivez étapes 5 et 6 conformément aux instructions à la page 1 du présent document.

- Aucune exemption applicable
- Exemption applicable pour l'une des raisons suivantes :
  - Réponse à une urgence claire et immédiate (les ministres sont responsables de déterminer l'existence d'une urgence).
  - Compte tenu de l'urgence, les processus décisionnels de haut niveau

ont été raccourcis.

- La proposition a déjà été évaluée sur le plan des effets environnementaux.

Voici des exemples de propositions évaluées antérieurement : une proposition qui est un sous-ensemble d'une politique, d'un plan ou d'un programme déjà évalués ou qui est un règlement mettant en œuvre une proposition déjà évaluée en tant qu'annonce liée au budget.

- L'évaluation environnementale est menée en suivant le Cadre d'évaluation

environnementale des négociations commerciales.

Commentaires (facultatif) :

- 4. Effets environnementaux : Les questions suivantes aideront à déterminer s'il y a des effets environnementaux positifs ou négatifs importants d'associés à la proposition.** Répondez à ces questions au mieux de vos connaissances. Si cela est nécessaire ou possible, vous pouvez consulter des experts d'autres directions ou ministère.

La [fiche d'information](#) sur l'achèvement de l'EES fournit des [renseignements sur les effets environnementaux](#), les [sources](#) et les [définitions](#), ainsi que les [liens](#) entre les effets environnementaux et les buts et cibles de la Stratégie fédérale de développement durable, et elle peut aider à répondre à ces questions.

- a) Les résultats directs ou indirects probables de cette proposition devraient-ils avoir un effet important sur la qualité ou la quantité d'une ou de plusieurs [ressources naturelles](#)<sup>1</sup>? (À titre de comparaison, voir aussi [environnement](#)<sup>2</sup>).

OUI     NON

Commentaires :

<sup>1</sup> Ressources naturelles : mines, minéraux et autres ressources non renouvelables; énergie, y compris l'énergie produite à partir de l'eau et des ressources forestières. Pour plus de [définitions](#), voir la fiche d'information sur la façon de remplir l'EES.

<sup>2</sup> L'environnement s'entend des composants de la Terre, y compris : (1) la terre, l'eau, l'air, y compris toutes les couches de l'atmosphère; (2) toutes les matières organiques et inorganiques et tous les organismes vivants, et (3) les systèmes naturels en interaction, dont les composants visés à (1) et (2). Pour plus de [définitions](#), voir la fiche d'information sur la façon de remplir l'EES.

s.18(d)iii)

s.21(1)(a)

s.21(1)(b)

- b) Les résultats directs ou indirects probables de cette proposition devraient-ils avoir des effets environnementaux positifs ou négatifs importants<sup>3</sup>? (p. ex. effets sur les milieux terrestres, aquatiques et atmosphériques; caractéristiques ou conditions physiques et organismes vivants)

OUI  NON

Commentaires :

- c) La proposition comporte-t-elle un nouveau processus, une nouvelle technologie ou une nouvelle entente de prestation qui pourrait avoir des effets environnementaux importants ou qui présente un niveau élevé d'incertitude ou de risque?

OUI  NON

Commentaires : La mesure ne comporte aucun nouveau processus ou aucune nouvelle technologie ou entente de prestation.

- d) L'ampleur, le calendrier ou l'emplacement de cette proposition pourraient-ils avoir des effets environnementaux importants?

OUI  NON

Commentaires :

s.18(d)iii)

s.21(1)(a)

s.21(1)(b)

<sup>3</sup> Un effet environnemental désigne (1) tout changement que la politique, le plan ou le programme peut entraîner dans l'environnement, y compris tout effet de ce changement sur la santé et les conditions socioéconomiques, sur le patrimoine physique et culturel, sur l'utilisation actuelle des terres et des ressources à des fins traditionnelles par les Autochtones, ou sur une structure, un site ou un objet d'importance historique, archéologique, paléontologique ou architecturale, et (2) tout changement à la politique, au plan ou au programme qui peut être causé par l'environnement, qu'un tel changement se produise au Canada ou à l'étranger. Pour plus de définitions, voir la fiche d'information sur la façon de remplir l'EES.

- e) Les résultats de la proposition risquent-ils d'influer sur la réalisation des objectifs et des cibles de la Stratégie fédérale de développement durable (p. ex. prendre des mesures efficaces en matière de changement climatique, améliorer la résilience climatique)? (Voir la fiche d'information sur la façon d'effectuer l'EES pour connaître les liens entre les effets environnementaux et les objectifs et cibles de la Stratégie fédérale de développement durable.)

OUI  NON

Commentaires : Étant donné que la proposition est limitée dans le temps, on ne s'attend pas à ce qu'elle affecte la réalisation des objectifs et des cibles de la Stratégie fédérale de développement durable.

- f) La population ou les intervenants ont-ils exprimé de vives préoccupations concernant les effets environnementaux de la proposition (p. ex. dans les observations prébudgétaires)? Dans l'affirmative, veuillez donner un résumé.

OUI  NON

Commentaires :

**Résumé ou conclusion : Compte tenu de vos réponses ci-dessus, est-il probable que la proposition ait des effets environnementaux importants (positifs ou négatifs), ou y a-t-il un niveau élevé d'incertitude ou de risque associé aux résultats de la proposition?**

OUI  NON

Commentaires :

**Document d'information ministériel : Veuillez fournir une déclaration résumant les effets environnementaux de la politique, du plan ou du programme que l'on propose.** Cette déclaration peut être utilisée dans la section « Considérations environnementales » des documents d'information (p. ex. note de service à la ministre, MC, document de 2 pages du budget, présentation au CT ou Résumé de l'étude d'impact de la réglementation).

Commentaires :

**Autres : Veuillez indiquer toute considération particulière associée à l'évaluation de cette proposition (p. ex. la nécessité d'un suivi) et joindre des renseignements supplémentaires si vous estimez qu'ils sont pertinents.**

Commentaires :

**Approbation de l'analyse préliminaire ou de l'EES complète**

**Titre de la proposition :**

**Direction : Direction de la politique de l'impôt**

**Division : Impôt des entreprises**

**Sous-ministre adjoint délégué :**

Miodrag Jovanovic, (613)-369-3738, miodrag.jovanovic@canada.ca

Date : Le 29 juillet 2020

s.18(d)iii)

s.21(1)(a)

s.21(1)(b)

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

**Subvention salariale d'urgence du Canada**

**MESURE PROPOSÉE**

**DESCRIPTION DU COÛT**

*Données*

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

## MÉTHODE D'ÉTABLISSEMENT DES COÛTS

SECRET

T4 – État de la rémunération payée

T2 – Déclaration de revenus des sociétés

T1 – Déclaration de revenus des particuliers

T2125 – Salaire et traitements

T3010 – Déclaration de renseignements des organismes de bienfaisance enregistrés

T5013 – État des revenus d'une société de personnes

T1044 – Déclaration de renseignements des organismes sans but lucratif

Projection de la Division de la politique budgétaire – Rémunération hebdomadaire moyenne (Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures), y compris les heures supplémentaires, désaisonnalisée, pour tous les employés

*Méthode*

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

*Hypothèses clés*

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

**Pages 31 to / à 52  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**69(1)(d), 69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Page 53**

**is withheld pursuant to section  
est retenue en vertu de l'article**

**69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Page 54**

**is withheld pursuant to sections  
est retenue en vertu des articles**

**69(1)(d), 69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Pages 55 to / à 58  
are withheld pursuant to section  
sont retenues en vertu de l'article**

**69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Pages 59 to / à 151  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**69(1)(d), 69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**



## COVID-19 :

---

- Certains intervenants et médias, dont la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, signalent que le taux de subvention de 10 % du Canada est trop faible, ce qui donne lieu à des comparaisons avec les programmes d'autres pays qui annoncent des taux de soutien plus élevés. Toutefois, les programmes d'autres pays ont, en général, axé leurs efforts en matière d'allégement fiscal au moyen de programmes de remplacement du revenu pour les employés qui ont perdu leur emploi ou dont les heures de travail ont été réduites. Ces programmes sont davantage comparables à la Prestation canadienne d'urgence, à l'Allocation de soutien d'urgence et à la prestation d'assurance-emploi du programme de Travail partagé.
  - Par exemple, le gouvernement du Danemark couvrira 75 % des salaires des employés qui sont payés mensuellement (jusqu'à environ 4 500 CAD), ou 90 % des salaires des employés qui sont payés à l'heure, dans le cas des employés qu'une entreprise doit renvoyer chez eux, à condition que l'entreprise s'engage à n'effectuer aucune mise à pied permanente.
  - La mesure danoise vise uniquement les employés qui ne travaillent pas, tandis que la mesure canadienne soutient les entreprises qui ont encore besoin d'employés. Par exemple, Tim Hortons a fait l'éloge de la mesure, affirmant qu'elle aiderait les franchisés à protéger les quarts de travail et les emplois à mesure que l'entreprise élimine les repas sur place.
  - Le Royaume-Uni a annoncé cette semaine le Coronavirus Job Retention Scheme (régime de maintien des emplois à la suite du coronavirus). À l'instar du programme danois, dans le cadre de ce programme, les employeurs pourront demander une subvention pour couvrir 80 % du salaire des personnes qui ne travaillent pas, mais qui sont mises en congé forcé et conservées sur la liste de paie, plutôt que d'être mises à pied, jusqu'à un total de 2 500 livres sterling par mois par employé (environ 4 150 CAD). Le programme est antidaté au 1<sup>er</sup> mars, avec une période initiale de trois mois.
  - Le Canada appuie les entreprises dont les employés travaillent encore, y compris ceux qui travaillent à distance ou qui ont un horaire réduit. Cette mesure encourage les entreprises à faire travailler les employés pendant les remous économiques actuels, puisque la valeur de la prestation est proportionnelle à la rémunération versée. Cette mesure encourage la poursuite de l'activité économique et pourrait accélérer la reprise.
  -

les employeurs peuvent également utiliser les flux de trésorerie supplémentaires pour investir dans d'autres secteurs d'activité ou des capacités de travail à distance, ce qui pourrait simultanément atténuer la propagation de la COVID-19 et soutenir l'activité économique. L'impact net sur la santé publique est difficile à déterminer à ce stade.

s.18(d)

s.21(1)(a)

s.21(1)(b)

- La mesure canadienne est également large, mais limitée aux petites entreprises. Dans de nombreux autres pays, les programmes sont limités aux entreprises qui peuvent prouver qu'elles ont été touchées par la COVID-19.
- La subvention salariale canadienne a été conçue pour offrir l'avantage d'être offerte à un plus large éventail d'entreprises afin de prendre en charge les salaires d'un plus grand nombre d'employés, ce qui limite la concordance avec les taux de subvention d'autres pays.
- 
  
- La subvention est effectivement demandée en réduisant les versements des retenues à la source de l'impôt sur le revenu des particuliers (IRP). Elle procure des allègements immédiats aux employeurs, mais crée aussi un plafond naturel du niveau de soutien qui peut être fourni dans un délai donné.

**Page 155**

**is withheld pursuant to sections  
est retenue en vertu des articles**

**14, 18(d), 21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

## Historique des estimations de coûts de la SSUC

- Publié pour la première fois le 1<sup>er</sup> avril, estimations pour la Période 1 à la Période 3 :

	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>Total</b>
SSUC – Période 1 à 3		71 000	0	0	0	0	<b>71 000</b>

- Mise à jour suite aux annonces du 8 avril, estimations pour la Période 1 à la Période 3 :

	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>Total</b>
SSUC – Période 1 à 3		73 000	0	0	0	0	<b>73 000</b>

- Estimations révisées pour la Période 1 à la Période 3, mais qui n'ont pas été publiées. Elles sont incluses dans le montant réservé pour la MEF :

	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>Total</b>
SSUC – Période 1 à 3		30 105	(460)	(460)	(460)	(460)	<b>28 265</b>

- Montant réservé calculé pour le Portrait économique de juillet :

	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>Total</b>
SSUC – Période 1 à 9		82 325	(1 260)	(1 260)	(1 260)	(1 260)	<b>77 285</b>

- Mise à jour pour l'annonce de la prolongation de la SSUC le 17 juillet :

	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>Total</b>

SSUC – Période 1 à 9		83 575	(1 280)	(1 280)	(1 280)	(1 280)	<b>78 455</b>
----------------------------	--	--------	---------	---------	---------	---------	---------------

- Mise à jour pour l'annonce de la prolongation de la SSUC le 9 octobre :

	<b>2020- 2021</b>	<b>2021- 2022</b>	<b>2022- 2023</b>	<b>2023- 2024</b>	<b>2024- 2025</b>	<b>2025- 2026</b>	<b>Total</b>
SSUC – Période 1 à 10	68 490	(1 045)	(1 045)	(1 045)	(1 045)	(785)	<b>63 525</b>

## Consultations sur la SSUC

### Liste des associations rencontrées à ce jour

Conseil canadien des affaires  
Chambre de commerce du Canada  
Manufacturiers et Exportateurs du Canada  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante  
Congrès du travail du Canada  
Conseil canadien du commerce de détail  
Fondation canadienne de fiscalité  
CPA Canada

### Principaux commentaires des intervenants

- De nombreux intervenants recommandent de modifier la conception de la SSUC, actuellement articulée autour d'une approche du tout ou rien, afin que les prestations diminuent graduellement pendant la reprise des activités d'une entreprise.
- Les intervenants sont largement disposés à accepter un programme plus complexe si cela signifie qu'il sera mieux conçu (et comprendra une diminution graduelle de la subvention).
- De nombreux intervenants estiment que la prolongation actuelle de 12 semaines ne sera pas suffisante et que la SSUC devrait être offerte tant que les entreprises n'ont pas retrouvé des revenus aussi élevés qu'avant la crise.
- Les entreprises offrent un différent niveau de soutien pour les employés en congé sans solde, bien qu'elles soient nombreuses à ne pas considérer que les employés actifs sont dans une situation tout à fait différente des employés en congé sans solde (si du soutien est accordé aux employés en congé sans solde, les employeurs auraient tendance à leur demander de faire quelques heures de travail, de suivre une formation et ainsi de suite, au lieu de les laisser complètement à l'arrêt).
- Certains critiquent le critère de recettes au motif qu'il n'englobe pas suffisamment la dimension des profits, dans un contexte marqué par l'augmentation des coûts.
- La SSUC est considérée comme utile pour atténuer des problèmes causés par la PCU en ce qui a trait à la capacité d'attirer des travailleurs à faible salaire.
- Quant à la question de savoir pourquoi le taux de participation est inférieur aux prévisions, les hypothèses suivantes sont formulées :
  - la réalisation des calculs nécessaires pour présenter une demande dans le cadre du programme prend du temps (calcul des recettes, maximum par employé, etc.) et de nombreuses entreprises tentent encore de comprendre les règles. Dans le même ordre d'idées, des cabinets comptables signalent qu'ils ont un important retard quant aux demandes à préparer pour leurs clients;
  - la crainte de se voir imposer des pénalités si une erreur est commise pourrait faire en sorte que les entreprises fassent preuve d'une grande prudence;
  - l'incertitude quant à ce qui est exigé des employeurs (un supplément de salaire de 25 % est souvent un exemple);
  - dans certains secteurs durement touchés, de nombreuses entreprises avaient mis à pied des employés avant que la SSUC soit offerte; dans ces situations, la décision prise

était souvent de laisser les employés toucher la PCU;

- l'importance d'être en mesure d'assumer d'autres coûts, en particulier le loyer, est considérée comme essentielle pour faire rentrer les employés au travail.
- Au sein des syndicats, certains estiment que la SSUC a modifié l'équilibre en ce qui a trait au pouvoir de négociation et que le programme devrait exiger que les employeurs versent un supplément de salaire de 25 % et ne mettent pas les employés à pied.
- Certaines demandes formulées visaient à élargir la portée de la SSUC afin qu'elle soit offerte aux entités publiques.

## Statistiques sur la Subvention salariale d'urgence du Canada

**Tableau 1-a : Part des entreprises dont les revenus ont diminué**

Diminution du revenu	Source :	Source : FCEI
	Statistique Canada (janvier à mars 2020)	(fin mai 2020)
1 à 15 %	12,89 %	6,12 %
15 % à 30 %	17,15 %	11,22 %
30 % à 40 %	10,60 %	11,22 %
40 % à 80 %	22,38 %	28,57 %
80 % à 100 %	11,19 %	31,63 %
<b>Total</b>	<b>74,22 %</b>	<b>88,78 %</b>

**Tableau 1-b : Nombre d'entreprises dont les revenus ont diminué**

Diminution du revenu	Source :	Source : FCEI
	Statistique Canada (janvier à mars 2020)	(fin mai 2020)
1 à 15 %	151 795	72 100
15 % à 30 %	201 985	132 185
30 % à 40 %	124 865	132 185
40 % à 80 %	263 600	336 465
80 % à 100 %	131 800	372 515
<b>Total</b>	<b>874 045</b>	<b>1 045 450</b>

**Tableau 2 : Revenus d'entreprise du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2019, comparativement au 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2020, par nombre d'employés**

	Diminution du revenu					Total
	1 à 15 %	15 % à 30 %	30 % à 40 %	40 % à 80 %	80 % à 100 %	
0 employé	8,71 %	11,00 %	7,95 %	29,48 %	14,74 %	71,90 %
1 à 4 employés	10,06 %	16,11 %	11,57 %	26,14 %	13,07 %	76,96 %
5 à 19 employés	13,86 %	18,69 %	12,01 %	21,70 %	10,85 %	77,10 %

Source : Statistique

					%	%
20 à 99 employés	16,51 %	20,88 %	11,18 %	15,51 %	7,76 %	71,85 %
100 à 249 employés	21,14 %	20,94 %	7,87 %	10,76 %	5,38 %	66,09 %
250 à 499 employés	21,73 %	20,40 %	8,69 %	11,04 %	5,52 %	67,38 %
500 employés ou plus	22,64 %	21,29 %	5,40 %	9,62 %	4,81 %	63,76 %

---

Source : Statistique

**Tableau 3 : Revenus d'entreprise du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2019, comparativement à la 31 mars 2020, par secteur**

	Diminution du revenu					Total
	1 à 15 %	15 % à 30 %	30 % à 40 %	40 % à 80 %	80 % à 100 %	
Hébergement et services de restauration	9,68 %	18,53 %	11,58 %	34,67 %	17,33 %	91,79 %
Arts, spectacles et loisirs	10,70 %	14,90 %	12,17 %	32,46 %	16,23 %	86,46 %
Commerce de détail	13,12 %	18,67 %	13,89 %	23,46 %	11,73 %	80,86 %
Soins de santé et assistance sociale	13,06 %	17,10 %	9,95 %	26,67 %	13,33 %	80,10 %
Transport et entreposage	14,48 %	21,29 %	10,57 %	20,53 %	10,26 %	77,13 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	10,45 %	17,24 %	10,14 %	25,77 %	12,89 %	76,49 %
Services d'éducation	12,42 %	13,36 %	6,81 %	28,30 %	14,15 %	75,05 %
Gestion des sociétés et des entreprises	11,84 %	12,67 %	16,06 %	22,59 %	11,30 %	74,45 %
Administration publique	25,03 %	21,15 %	7,64 %	12,85 %	6,42 %	73,09 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	17,99 %	16,75 %	10,38 %	18,02 %	9,01 %	72,15 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	8,34 %	15,18 %	10,47 %	25,15 %	12,57 %	71,71 %
Commerce de gros	16,31 %	18,77 %	11,59 %	15,45 %	7,73 %	69,85 %
Construction	10,20 %	14,49 %	11,40 %	22,38 %	11,19 %	69,67 %
Fabrication	15,30 %	18,78 %	11,77 %	15,76 %	7,88 %	69,50 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,99 %	17,69 %	9,92 %	17,72 %	8,86 %	67,18 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	19,58 %	15,70 %	7,87 %	15,68 %	7,84 %	66,67 %

Source : Statistique

**Tableau 3 : Revenus d'entreprise du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2019, comparativement à la**

et services d'assainissement						
Industrie de l'information et industrie culturelle	13,79 %	17,79 %	10,74 %	15,65 %	7,82 %	65,79 %
Finances et assurances	21,48 %	23,02 %	8,22 %	8,02 %	4,01 %	64,75 %
Services publics	23,26 %	10,82 %	7,99 %	11,39 %	5,70 %	59,15 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	15,10 %	14,67 %	6,47 %	12,30 %	6,15 %	54,69 %

Source : Statistique

**Tableau 4 : Emploi par secteur, 2019**

	<b>Emploi (en milliers)</b>
Soins de santé et assistance sociale	2 489,70
Commerce de détail	2 203,70
Fabrication	1 733,10
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 555,70
Construction	1 463,10
Services d'éducation	1 370,40
Hébergement et services de restauration	1 215,70
Transport et entreposage	1 037,90
Administration publique	1 012,80
Finances et assurances	847,60
Autres services, sauf l'administration publique	817,40
Affaires, construction et autres services de soutien	776,30
Arts, spectacles, information, culture et loisirs	774,00
Commerce de gros	638,10
Services immobiliers et services de location et de location à bail	360,80
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	351,70
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	268,40
Services publics	139,10
<b>Total</b>	<b>19 055,50</b>

Source : Statistique Canada

**Tableau 6 : Proportion d'entreprises, selon leur CMV et leur intensité en main-**

CMV en % du total des dépenses	Salaires en % du total des dépenses					
	0 à 20 %	20 à 40 %	40 à 60 %	60 à 80 %	80 à 100 %	
<b>0 à 20 %</b>	8 %	10 %	3 %	1 %	0,4 %	23 %
<b>20 à 40 %</b>	10 %	10 %	3 %	0,3 %		23 %
<b>40 à 60 %</b>	15 %	7 %	1 %			23 %
<b>60 à 80 %</b>	17 %	1 %				18 %
<b>80 à 100 %</b>	12 %					12 %
<b>Total</b>	62 %	29 %	7 %	2 %	0,4 %	100 %

**Tableau 6 : Demandes approuvées, nombre d'employés et montant de la SSUC, par période de**

Industrie	Période de demande					
	15 mars au 11 avril			12 avril au 9 mai		
	Demandes approuvées	Nombre d'employés	Montant de la SSUC (en milliers de dollars)	Demandes approuvées	Nombre d'employés	SSUC Montant (en milliers de dollars)
Fabrication	11 830	359 180	906 263 \$	12 560	367 160	958 333 \$
Commerce de détail	16 910	307 690	512 167 \$	14 610	190 060	394 507 \$
Services professionnels, scientifiques et techniques	21 080	200 180	488 888 \$	21 140	190 320	478 566 \$
Construction	18 210	198 680	471 183 \$	18 010	190 470	486 151 \$
Commerce de gros	10 030	188 040	453 077 \$	10 200	190 590	505 046 \$
Hébergement et services de restauration	20 070	365 070	394 369 \$	16 020	230 740	302 843 \$
Transport et entreposage	5 190	110 110	266 038 \$	4 900	85 740	220 676 \$
Soutien administratif, gestion des déchets...	7 280	139 930	262 955 \$	6 790	111 010	219 858 \$
Soins de santé et assistance sociale	19 520	136 770	253 569 \$	16 840	96 030	207 933 \$
Autres services, sauf l'administration publique	15 010	116 270	228 147 \$	12 770	90 000	202 393 \$
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	1 220	63 000	193 775 \$	1 110	44 440	139 360 \$
Industrie de l'information et industrie culturelle	2 690	64 540	146 279 \$	2 550	48 360	131 869 \$
Arts, spectacles et loisirs	4 510	69 870	116 235 \$	4 050	45 880	89 698 \$
Services immobiliers et services de location et de location à bail	4 000	39 890	84 656 \$	3 620	30 850	75 707 \$
Services d'éducation	3 160	37 420	68 208 \$	2 760	28 270	58 370 \$
Finances et assurances	2 430	24 920	62 360 \$	2 100	18 160	48 125 \$
Gestion des sociétés et des entreprises	640	22 760	61 707 \$	590	15 800	43 392 \$

Source : Agence du revenu du

**Tableau 6 : Demandes approuvées, nombre d'employés et montant de la SSUC, par période de**

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 710	21 060	44 629 \$	1 590	20 500	44 825 \$
Administration publique	50	1 380	2 978 \$	50	810	1 840 \$
Services publics	50	560	1 483 \$	50	730	2 108 \$
Non attribué	7 770	46 940	88 666 \$	6 650	36 300	79 250 \$
Total	173 360	2 514 260	5 107 632 \$	158 960	2 032 220	4 690 850 \$

Source : Agence du revenu du

**Tableau 7 : Part des demandes approuvées, part du nombre d'employés et part du montant de la SSUC, par période de demande**

Industrie (SCIAN de Statistique Canada)	Période de demande					
	15 mars au 11 avril			12 avril au 9 mai		
	Demandes approuvées	Nombre d' employés	Montant de la SSUC (en milliers de dollars)	Demandes approuvées	Nombre d' employés	Montant de la SSUC (en milliers de dollars)
Fabrication	6,82 %	14,29 %	17,74 %	7,90 %	18,07 %	20,43 %
Commerce de détail	9,75 %	12,24 %	10,03 %	9,19 %	9,35 %	8,41 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,16 %	7,96 %	9,57 %	13,30 %	9,37 %	10,20 %
Construction	10,50 %	7,90 %	9,23 %	11,33 %	9,37 %	10,36 %
Commerce de gros	5,79 %	7,48 %	8,87 %	6,42 %	9,38 %	10,77 %
Hébergement et services de restauration	11,58 %	14,52 %	7,72 %	10,08 %	11,35 %	6,46 %
Transport et entreposage	2,99 %	4,38 %	5,21 %	3,08 %	4,22 %	4,70 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4,20 %	5,57 %	5,15 %	4,27 %	5,46 %	4,69 %
Soins de santé et assistance sociale	11,26 %	5,44 %	4,96 %	10,59 %	4,73 %	4,43 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	8,66 %	4,62 %	4,47 %	8,03 %	4,43 %	4,31 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0,70 %	2,51 %	3,79 %	0,70 %	2,19 %	2,97 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,55 %	2,57 %	2,86 %	1,60 %	2,38 %	2,81 %
Arts, spectacles et loisirs	2,60 %	2,78 %	2,28 %	2,55 %	2,26 %	1,91 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,31 %	1,59 %	1,66 %	2,28 %	1,52 %	1,61 %
Services d'éducation	1,82 %	1,49 %	1,34 %	1,74 %	1,39 %	1,24 %

Source : Agence du revenu du

**Tableau 7 : Part des demandes approuvées, part du nombre d'employés et part du montant de la SSUC, par période de demande**

Finances et assurances	1,40 %	0,99 %	1,22 %	1,32 %	0,89 %	1,03 %
Gestion des sociétés et des entreprises	0,37 %	0,91 %	1,21 %	0,37 %	0,78 %	0,93 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,99 %	0,84 %	0,87 %	1,00 %	1,01 %	0,96 %
Administration publique	0,03 %	0,05 %	0,06 %	0,03 %	0,04 %	0,04 %
Services publics	0,03 %	0,02 %	0,03 %	0,03 %	0,04 %	0,04 %
Non attribué	4,48 %	1,87 %	1,74 %	4,18 %	1,79 %	1,69 %
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Source : Agence du revenu du

## Considérations relatives à la conception de la prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada

MESURE PROPOSÉE

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

**DESCRIPTION DU COÛT**

*Données*

T4 – État de la rémunération payée

T2 – Déclarations de revenus des sociétés

T1 – Déclarations de revenus des particuliers

T2125 – Salaires et traitements

T3010 – Déclaration des renseignements des organismes de bienfaisance enregistrés

T5013 – État des revenus d'une société de personnes

T1044 – Déclaration de renseignements des organismes sans but lucratif

Projection de la rémunération hebdomadaire moyenne (EERH), y compris les heures supplémentaires, désaisonnalisées, pour tous les employés

Revenus des entreprises du 1er janvier au 31 mars 2019, comparativement au 1er janvier au 31 mars 2020, selon les caractéristiques des entreprises – Enquête canadienne sur la situation des entreprises – 29 avril 2020 – Statistique Canada

Données sur la SSUC – Agence du revenu du Canada

*Méthodologie*



s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

## Méthode d'établissement des coûts – prolongation de la SSUC

### Methodologie

### Principales hypothèses

**Données**

T4 État de la rémunération payée

T2 Déclaration de revenus des sociétés

T1 Trousse d'impôt pour 2020

T2125 Salaires et traitements

T3010 Déclaration de renseignements des organismes de bienfaisance enregistrés

T5013 État des revenus d'une société de personnes

T1044 Déclaration de renseignements des organismes sans but lucratif

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

Données de la SSUC – Agence du revenu du Canada

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

Prolongation de la subvention salariale d'urgence du Canada (TPB-94), et Considérations de conception liées à la prolongation de la subvention salariale d'urgence du Canada (TPB-97)

## Proposition budgétaire/hors cycle

### Annexe 2 : Résumé ministériel sur l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Pour obtenir des instructions détaillées sur chaque section, veuillez vous reporter au document *Instructions à l'utilisateur*.

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX		
<b>Titre de la proposition</b>		
<b>Ministère parrain</b>	Ministère des Finances - FIN	Autres ministères : Cliquez ici pour saisir du texte.
<b>Type de mesure</b> <i>(Cocher toutes les cases qui s'appliquent)</i>	Programme Politique Législation ou réglementation <input type="radio"/> Nouveau	Revenus Autres : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input checked="" type="radio"/> Existant - modifié (portée, échelle) <input type="radio"/> Existant - renouvelé (aucun chang.)
<b>Moment choisi pour mener l'ACS+</b> <i>(Cocher toutes les cases qui s'appliquent)</i>	<input type="checkbox"/> Au début de la phase d'élaboration des idées (lorsque les options et les propositions sont élaborées) <input type="checkbox"/> Mi-cycle (lorsque les options et les propositions sont mises au point) <input type="checkbox"/> À un stade plus avancé (après que les propositions ont été mises au point; avant la présentation d'une proposition) Commentaire :	<input checked="" type="checkbox"/> L'ACS+ existante demeure actuelle <input type="checkbox"/> L'ACS+ existante a été mise à jour

2. BRÈVE DESCRIPTION DE LA PROPOSITION (650 caractères maximum)
<p><b>Énoncé du problème</b></p> <p>Les répercussions économiques de la pandémie de COVID-19 devraient être négatives. Un éventail de mesures fiscales ont été promulguées afin d'assurer une reprise rapide du ralentissement économique, l'une de ces mesures étant la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). Puisque la mesure a été mise en place hâtivement et qu'elle était destinée à être une mesure temporaire, il faut envisager les paramètres dans lesquels la mesure devrait continuer à s'appliquer et la façon dont elle devrait finalement être éliminée progressivement.</p> <p><b>Approche</b></p> <p>Une ACS+ a déjà été effectuée dans le cadre du processus d'élaboration de la SSUC.</p>

**3. GROUPE CIBLE (INTENTION STRATÉGIQUE)**

Quel est le principal groupe client visé par cette proposition? En particulier, cette proposition vise principalement à offrir des avantages fondamentaux aux groupes suivants :

- Tous les Canadiens (c'est-à-dire, plutôt qu'à des sous-groupes précis).
- Il s'agit d'une proposition d'intégrité fiscale.
- Des régions et/ou des secteurs particuliers de l'économie, à savoir
- Des régions particulières (par exemple, régions éloignées, rurales, urbaines).
- Industries ou secteurs spécifiques de l'économie (par exemple, industrie pétrolière, industrie automobile).
- Un groupe démographique particulier (*ne sélectionnez pas plus de trois groupes*).
- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Femmes*  | <input type="checkbox"/> Étudiants  |
| <input type="checkbox"/> Hommes   | <input type="checkbox"/> Aînés  |
| <input type="checkbox"/> LGBTQ2+  | <input type="checkbox"/> Vétérans   |
| <input type="checkbox"/> Autochtones  | <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants   |
| <input type="checkbox"/> Minorités ethniques, linguistiques, culturelles ou religieuses         | <input type="checkbox"/> Personnes ayant une situation socioéconomique particulière   |
| <input type="checkbox"/> Personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé ou leurs aidants | <input type="checkbox"/> Personnes ayant un niveau d'études particulier   |
| <input type="checkbox"/> Enfants ou jeunes  | <input type="checkbox"/> Personnes ayant des caractéristiques éducatives données (par exemple, état matrimonial, état familial) |

**Veillez expliquer (1 ou 2 phrases) :**

La subvention salariale serait offerte à la majorité des employeurs du secteur privé, y compris aux organisations à but non lucratif et aux œuvres de bienfaisance. La subvention salariale ne ciblerait aucun secteur, aucune taille d'employeur ou aucun type d'employés particuliers.

**Remarque :** exceptionnellement, si aucune des options ci-dessus ne peut refléter adéquatement le groupe de clients prévu de la proposition, veuillez utiliser l'encadré explicatif pour spécifier le groupe cible et fournir des détails supplémentaires.

\* Sélectionner les initiatives visant à aider la condition féminine en particulier ou à faire avancer l'égalité des genres de manière plus générale.

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

#### 4. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

La proposition doit être évaluée par rapport aux incidences directes, indirectes, involontaires ou cachées sur les différents groupes démographiques. Pour davantage de renseignements et d'exemples, veuillez consulter les **Instructions à l'utilisateur**.

**a) Avantages directs** : quel est le sexe ou quels sont les groupes démographiques qui sont censés bénéficier directement de la proposition?

Le(s) groupe(s) de bénéficiaires présentent les **caractéristiques démographiques** suivantes, qui sont prédominantes par rapport à la population canadienne en général. Veuillez sélectionner au moins une option dans la colonne Identité de genre et sélectionner toutes les autres caractéristiques qui s'appliquent.

Identité de genre et orientation sexuelle	Origines ethniques	Caractéristiques socioéconomiques, culturelles et familiales
<input type="checkbox"/> Principalement des femmes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> Femmes (60 %-79 %) <input checked="" type="checkbox"/> Équilibré entre les sexes <input type="checkbox"/> Hommes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Principalement des hommes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> LGBTQ2+ <u>&lt;préciser&gt;</u>	<input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Premières Nations <input type="checkbox"/> Inuits <input type="checkbox"/> Métis <input type="checkbox"/> Membres des communautés de minorités visibles : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> De race blanche	<input type="checkbox"/> Personnes peu scolarisées <input type="checkbox"/> Personnes très scolarisées <input type="checkbox"/> Faible revenu <input checked="" type="checkbox"/> Revenu moyen <input checked="" type="checkbox"/> Revenu élevé <input type="checkbox"/> Apprenants en anglais ou en français langue seconde <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants <input type="checkbox"/> Personnes œuvrant dans des secteurs précis ou exerçant des professions spécifiques : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Caractéristiques de santé	Caractéristiques géographiques	
<input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Personnes souffrant de problèmes de santé physique ou mentale (ou leurs aidants)	<input type="checkbox"/> Populations urbaines <input type="checkbox"/> Populations rurales ou éloignées <input type="checkbox"/> Personnes habitant dans des régions données : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> Personnes d'autres pays	<input type="checkbox"/> Ménages composés d'une seule personne <input type="checkbox"/> Ménages composés de deux personnes <input type="checkbox"/> Parents <input type="checkbox"/> Ménages avec parent seul <input type="checkbox"/> Ménages avec deux parents <input type="checkbox"/> Autre type de ménage : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Âge ou étape de vie		
<input type="checkbox"/> Personnes de moins de 18 ans <input checked="" type="checkbox"/> Personnes âgées de 18 à 29 ans <input checked="" type="checkbox"/> Personnes âgées de 30 à 60 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de plus de 60 ans <input type="checkbox"/> Étudiants <input checked="" type="checkbox"/> Travailleurs		

Veuillez sélectionner, selon le cas :

Ces traits décrivent plusieurs groupes, plutôt qu'un seul groupe distinct ayant des caractéristiques croisées. Veuillez expliquer ci-dessous.

Le groupe favorisé n'a pas de caractéristiques notables autres que celles de la population canadienne dans son ensemble.

Veuillez fournir des détails sur ces incidences ainsi que sur le contexte relatif au sexe et à la diversité qui se rapportent à l'initiative en question, incluant des répartitions et des données précises, dans la mesure du possible. Veuillez expliquer si cette proposition bénéficie à plusieurs groupes ou à un groupe spécifique. Les sources et les lacunes en matière de données doivent être notées à la section 4f.

Même si la subvention salariale est versée aux employeurs, les bénéficiaires directs sont les employés dont la rémunération est préservée en raison de la proposition. Il n'est pas possible d'évaluer les caractéristiques particulières des employés qui bénéficieraient de la proposition, car on ne sait pas quels employeurs satisferont au critère de baisse de revenu. L'analyse suivante a été menée selon l'hypothèse que les employeurs admissibles réels seraient répartis également parmi les employeurs admissibles potentiels.

Sous réserve de la condition précitée, on peut s'attendre que les bénéficiaires de la mesure soient équilibrés entre les sexes. On estime qu'environ 81 % de l'effectif masculin et environ 76 % de l'effectif féminin sont employés par des entités qui pourraient bénéficier de la subvention.

#### 4. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

Les données disponibles laissent entendre que les employés des entités admissibles peuvent afficher un profil de revenu différent de la population déclarante en général. De plus, les données laissent entendre que la différence dépend du genre :

- Les hommes pourraient être environ 18 % moins susceptibles de déclarer un revenu imposable inférieur à 30 000 \$ alors que les femmes pourraient être environ 6 % ou moins susceptibles de le faire.
- Les hommes pourraient de même être plus susceptibles de déclarer un revenu d'au moins 30 000 \$ mais inférieur à 50 000 \$ alors que les femmes pourraient l'être d'environ 9 %.
- Les hommes pourraient être environ 14 % plus susceptibles de déclarer un revenu d'au moins 50 000 \$ mais inférieur à 80 000 \$ alors que les femmes pourraient l'être d'environ 1,5 %.
- Les hommes pourraient être environ 15 % plus susceptibles de déclarer un revenu d'au moins 80 000 \$ mais inférieur à 100 000 \$ alors que les femmes pourraient être environ 7 % moins susceptibles de le faire
- Les hommes pourraient être environ 23 % plus susceptibles de déclarer un revenu de 100 000 \$ ou plus alors que les femmes pourraient l'être d'environ 14 %.

On peut s'attendre que la subvention salariale présente un avantage disproportionné à la population active de base (âgée de 18 à 60 ans), car les personnes de ces groupes d'âge sont plus susceptibles d'être salariées. Bien qu'environ 54 % de la population canadienne soit âgée de 20 à 60 ans, près de 83 % des employés qui pourraient bénéficier de la proposition devraient se trouver dans le même groupe d'âge. Cela étant dit, les données disponibles laissent entendre que les employés des entités admissibles peuvent afficher un profil d'âge différent de celui de la population active salariée générale. Toutefois, comparativement aux différences du profil du revenu, les différences dans le profil d'âge ne sont pas très prononcées entre les genres. Les employés des employeurs potentiellement admissibles relativement à l'ensemble des employés sont :

- environ 26 % plus susceptibles d'être âgés de moins de 20 ans et environ 16 % plus susceptibles d'être âgés de 20 à 29 ans;
- environ 6 % à 9 % moins susceptibles d'être âgés de 30 à 59 ans;

environ 4 % plus susceptibles d'être âgés de plus de 60 ans.

**Avantages à long terme :** si les avantages à long terme de la proposition diffèrent des avantages indiqués ci-dessus, veuillez décrire les avantages à long terme et le ou les groupes affectés dans l'encadré ci-dessous.

Cliquer ici pour saisir du texte.

b) **Avantages indirects** : quel est le sexe ou quels sont les groupes démographiques qui sont censés bénéficier indirectement de la proposition?

☪ On ne dispose pas de suffisamment de renseignements pour évaluer les avantages indirects.

☪ Le(s) groupe(s) de bénéficiaires présentent les **caractéristiques démographiques** suivantes, qui sont prédominantes par rapport à la population canadienne en général. Veuillez sélectionner au moins une option dans la colonne Identité de genre et sélectionner toutes les autres caractéristiques qui s'appliquent.

Identité de genre et orientation sexuelle	Origines ethniques	Caractéristiques socioéconomiques, culturelles et familiales
<input type="checkbox"/> Principalement des femmes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> Femmes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Équilibré entre les sexes <input checked="" type="checkbox"/> Hommes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Principalement des hommes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> LGBTQ2+ <préciser>	<input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Premières Nations <input type="checkbox"/> Inuits <input type="checkbox"/> Métis <input type="checkbox"/> Membres des communautés de minorités visibles : <préciser> <input type="checkbox"/> De race blanche	<input type="checkbox"/> Personnes peu scolarisées <input type="checkbox"/> Personnes très scolarisées <input type="checkbox"/> Faible revenu <input type="checkbox"/> Revenu moyen <input checked="" type="checkbox"/> Revenu élevé <input type="checkbox"/> Apprenants en anglais ou en français langue seconde <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants <input type="checkbox"/> Personnes œuvrant dans des secteurs précis ou exerçant des professions spécifiques : <préciser>
Caractéristiques de santé	Caractéristiques géographiques	<input type="checkbox"/> Ménages composés d'une seule personne <input type="checkbox"/> Ménages composés de deux personnes <input type="checkbox"/> Parents <input type="checkbox"/> Ménages avec parent seul <input type="checkbox"/> Ménages avec deux parents <input type="checkbox"/> Autre type de ménage : <préciser>
Âge ou étape de vie	<input type="checkbox"/> Populations urbaines <input type="checkbox"/> Populations rurales ou éloignées <input type="checkbox"/> Personnes habitant dans des régions données : <préciser> <input type="checkbox"/> Personnes d'autres pays	
<input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Personnes souffrant de problèmes de santé physique ou mentale (ou leurs aidants)	<input type="checkbox"/> Personnes de moins de 18 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 18 à 29 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 30 à 60 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de plus de 60 ans	
<input type="checkbox"/> Étudiants <input type="checkbox"/> Travailleurs		

Veuillez sélectionner, selon le cas :

Ces traits décrivent plusieurs groupes, plutôt qu'un seul groupe distinct ayant des caractéristiques croisées. Veuillez expliquer ci-dessous.

☪ Le groupe de bénéficiaires ne présente aucune caractéristique notable outre celles de la population canadienne en général.

Veuillez fournir des détails sur ces incidences ainsi que sur le contexte relatif au sexe et à la diversité qui se rapportent à l'initiative en question, incluant des répartitions et des données précises, dans la mesure du possible. Veuillez expliquer si cette proposition bénéficie à plusieurs groupes ou à un groupe spécifique. Les sources et les lacunes en matière de données doivent être notées à la section 4f.

Les propriétaires des entités admissibles pourraient bénéficier de la subvention salariale au moyen d'une amélioration de leur bilan. Bien qu'aucun renseignement ne soit disponible sur les actionnaires et les propriétaires des entités touchées par la proposition, parce qu'elle est d'application générale, des données cumulatives fondées sur la population d'actionnaires globale ont été utilisées à la place. Les données fiscales de 2017 indiquent que les hommes ont reçu 60 % de la valeur de dividendes en 2017. De plus, les contribuables de la fourchette d'imposition supérieure ne représentent que 1 % de l'ensemble des déclarants, mais ont reçu environ 39 % de la valeur de dividendes. Par conséquent, dans la mesure où la proposition bénéficie aux actionnaires, les hommes et les particuliers à revenu élevé devraient bénéficier légèrement plus de la mesure. Dans le cas des entreprises appartenant à des Autochtones, les gouvernements et les collectivités autochtones en question pourraient également bénéficier de la SSUC dans la mesure où ces entreprises connaissent une amélioration de leur bilan et le transmettent aux gouvernements ou collectivités autochtones.

**Avantages à long terme** : si les avantages à long terme de la proposition diffèrent des avantages indiqués ci-dessus, veuillez décrire les avantages à long terme et le ou les groupes affectés dans l'encadré ci-dessous.

Cliquer ici pour saisir du texte.

**c) Incidences négatives** : quel est le sexe ou quels sont les groupes démographiques sur lesquels la proposition aura une incidence négative?

La proposition a des incidences négatives.

Le groupe qui sera touché de façon négative présente les **caractéristiques démographiques** suivantes, qui sont prédominantes par rapport à la population canadienne en général. (Cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Identité de genre et orientation sexuelle	Origines ethniques	Caractéristiques socioéconomiques, culturelles et familiales
<input type="checkbox"/> Principalement des femmes (≥ 80 %) <input type="checkbox"/> Femmes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Équilibré entre les sexes <input type="checkbox"/> Hommes (60 %-79 %) <input type="checkbox"/> Principalement des hommes (≥ 80 %)  <input type="checkbox"/> LGBTQ2+ <u>&lt;préciser&gt;</u>	<input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Premières Nations <input type="checkbox"/> Inuits <input type="checkbox"/> Métis <input type="checkbox"/> Membres des communautés de minorités visibles : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> De race blanche	<input type="checkbox"/> Personnes peu scolarisées <input type="checkbox"/> Personnes très scolarisées <input type="checkbox"/> Faible revenu <input type="checkbox"/> Revenu moyen <input type="checkbox"/> Revenu élevé <input type="checkbox"/> Apprenants en anglais ou en français langue seconde <input type="checkbox"/> Nouveaux arrivants <input type="checkbox"/> Personnes œuvrant dans des secteurs précis ou exerçant des professions spécifiques : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Caractéristiques de santé	Caractéristiques géographiques	<input type="checkbox"/> Ménages composés d'une seule personne <input type="checkbox"/> Ménages composés de deux personnes <input type="checkbox"/> Parents <input type="checkbox"/> Ménages avec parent seul <input type="checkbox"/> Ménages avec deux parents <input type="checkbox"/> Autre type de ménage : <u>&lt;préciser&gt;</u>
Âge ou étape de vie	<input type="checkbox"/> Populations urbaines <input type="checkbox"/> Populations rurales ou éloignées <input type="checkbox"/> Personnes habitant dans des régions données : <u>&lt;préciser&gt;</u> <input type="checkbox"/> Personnes d'autres pays	
<input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Personnes souffrant de problèmes de santé physique ou mentale (ou leurs aidants)		
<input type="checkbox"/> Personnes de moins de 18 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 18 à 29 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de 30 à 60 ans <input type="checkbox"/> Personnes âgées de plus de 60 ans  <input type="checkbox"/> Étudiants <input type="checkbox"/> Travailleurs		

Veillez fournir des détails sur ces incidences ainsi que sur le contexte relatif au sexe et à la diversité qui se rapportent à l'initiative en question, incluant des répartitions et des données précises, dans la mesure du possible. Veillez expliquer si cette proposition a une incidence sur plusieurs groupes ou sur un groupe spécifique. Les sources et les lacunes en matière de données doivent être notées à la section 4f.

Cliquer ici pour saisir du texte.

**Incidences à long terme** : si les incidences à long terme de la proposition diffèrent des effets indiqués ci-dessus, veuillez décrire les incidences à long terme et le ou les groupes touchés dans l'encadré ci-dessous.

Cliquer ici pour saisir du texte.

**Remarque** : Pour ce qui est des propositions permettant de repérer les incidences négatives, la question 5 : Approche sensible à l'ACS+ doit être remplie.

**d) Incidences distributives sur le revenu** : Quelles sont les incidences globales prévues de cette proposition, dans une perspective distributionnelle en ce qui a trait au revenu?

- Très avantageux pour les personnes à revenu élevé (très régressif)  
 Un peu avantageux pour les personnes à revenu élevé (quelque peu  
 Aucune incidence marquée sur la répartition du  
 Un peu avantageux pour les personnes à faible revenu (quelque peu progressif)  
 Très avantageux pour les personnes à faible revenu (très progressif)

Veillez expliquer :

Comme il a été indiqué ci-dessus, la proposition de subvention salariale devrait principalement bénéficier aux employés des entités admissibles en réduisant la perte d'emploi. Les données disponibles indiquent que ces employés ont tendance à déclarer un revenu imposable plus élevé que celui de la population déclarante en général. Cela peut être particulièrement vrai pour les hommes.

**e) Incidences générationnelles** : indiquez la génération qui devrait bénéficier le plus de la proposition.

- Profite principalement aux jeunes, aux enfants et aux futures générations  
 Aucune répercussion générationnelle  
 Profite surtout à la génération du baby-boom ou aux

Veillez expliquer :

Même si la proposition de subvention salariale devrait être avantageuse pour les particuliers de tous les groupes d'âge, on s'attend qu'elle soit principalement avantageuse pour les particuliers de la population active de base (âgée de 20 à 60 ans). Au sein de la population active, cependant, la proposition devrait bénéficier de façon légèrement disproportionnée aux personnes âgées de moins de 30 ans. Sur l'ensemble, la répartition de l'incidence de la proposition entre les groupes d'âge devrait être suffisamment diffuse pour conclure qu'elle n'est pas susceptible d'avoir de grandes incidences générationnelles.

**f) Sources de données** : quelles sources de données ont été utilisées pour éclairer les résultats escomptés pour les questions 4a-4e? Y avait-il des lacunes notables dans les données? (Cocher toutes les cases qui s'appliquent)

<input checked="" type="checkbox"/> Données administratives internes	Données sur l'impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés
<input checked="" type="checkbox"/> Statistique Canada	TABLEAUX 14-10-0018-01 et 17-10-0005-01
<input type="checkbox"/> Organisations internationales (par exemple, OCDE, ONU, etc.)	<préciser>
<input type="checkbox"/> Autres sources de données externes	<préciser>
<input type="checkbox"/> Lacunes en matière de données	<préciser>

## 5. APPROCHE SENSIBLE À L'ACS+

Déterminez une conception du programme ou des éléments de sa mise en œuvre précis qui visent à réduire les obstacles à la participation ou à atténuer les impacts négatifs potentiels de la proposition même.

**a) Pour ceux qui répondent oui à la question 4c – Incidences négatives :**

- La proposition comprend des mesures d'atténuation.

Veillez décrire les mesures d'atténuation ainsi que la mesure dans laquelle celles-ci sont censées réduire les obstacles à la participation ou atténuer les impacts négatifs potentiels :

Cliquer ici pour saisir du texte.

- La proposition n'inclut pas de mesures d'atténuation.

- D'autres travaux sont nécessaires afin d'élaborer des mesures d'atténuation pour veiller à ce que la proposition ne donne pas lieu à des iniquités liées au sexe ou à la diversité ou qu'elle ne maintienne pas et n'aggrave pas les iniquités existantes.
- À ce stade, aucun plan n'est en cours de préparation en vue d'élaborer des mesures d'atténuation (extrêmement coûteuse, irréalisable, etc.).
- La proposition vise une clientèle précise; aucune mesure d'atténuation n'est proposée pour prendre en compte l'incidence différentielle sur les groupes de personnes à l'extérieur de la clientèle ciblée.

**b) Pour toutes les propositions (le cas échéant) :**

- Cette proposition prend des mesures proactives pour réduire les obstacles potentiels et promouvoir l'accès (c'est-à-dire, au-delà de celles indiquées ci-dessus)

Veillez préciser :

Cliquer ici pour saisir du texte.

## 6. CADRE DES RÉSULTATS RELATIF AUX SEXES

On s'attend à ce que cette initiative fasse progresser les objectifs en matière d'égalité des sexes du Canada, comme souligné dans le [cadre des résultats relatifs aux genres du gouvernement du Canada](#).

Dans l'affirmative, quels sont les piliers et les objectifs qui seraient avancés? *Veillez utiliser les menus déroulants selon vos besoins.*

- Éducation et perfectionnement des compétences : Choisir un élément.
- Participation économique et prospérité : Choisir un élément.
- Leadership et participation à la démocratie : Choisir un élément.
- Violence fondée sur le sexe et accès à la justice : Choisir un élément.
- Diminution de la pauvreté, santé et bien-être : Choisir un élément.
- Égalité des sexes dans le monde : Choisir un élément.

Veillez préciser, le cas échéant.

Cliquer ici pour saisir du texte.

Pour référence : <https://cfc-swc.gc.ca/grf-crrg/index-fr.html>

## 7. Objectifs de développement (ODD) des Nations Unies (le cas échéant)

Veillez indiquer un ou plusieurs ODD que votre proposition est censée promouvoir (le cas échéant) :

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) Pas de pauvreté                                    | <input type="checkbox"/> (10) Inégalités réduites   |
| <input type="checkbox"/> (2) Faim « zéro »                                      | <input type="checkbox"/> (11) Villes et communautés durables                                  |
| <input type="checkbox"/> (3) Bonne santé et bien-être                           | <input type="checkbox"/> (12) Consommation et production responsables                         |
| <input type="checkbox"/> (4) Éducation de qualité                               | <input type="checkbox"/> (13) Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques |
| <input type="checkbox"/> (5) Égalité entre les sexes                            | <input type="checkbox"/> (14) Vie aquatique   |
| <input type="checkbox"/> (6) Eau propre et assainissement                       | <input type="checkbox"/> (15) Vie terrestre   |
| <input type="checkbox"/> (7) Énergie propre et d'un coût abordable              | <input type="checkbox"/> (16) Paix, justice et institutions efficaces                         |
| <input checked="" type="checkbox"/> (8) Travail décent et croissance économique | <input type="checkbox"/> (17) Partenariats pour la réalisation des objectifs                  |
| <input type="checkbox"/> (9) Industrie, innovation et infrastructure            | <input type="checkbox"/> Aucun  |

*Voir le lien vers les [objectifs de développement durable des Nations Unies pour connaître la définition de chaque objectif ainsi que les cibles associées.](#)*

Veillez fournir des détails sur la façon dont la proposition s'applique aux objectifs sélectionnés, y compris les cibles associées.

La proposition pourrait contribuer à limiter les pertes d'emploi liées au ralentissement économique causé par la pandémie de COVID-19. La réduction des pertes d'emploi pourrait contribuer à limiter l'augmentation de la pauvreté à court et à moyen terme.

## 8. MOBILISATION DU PUBLIC ET DES INTERVENANTS

a) Cette proposition s'appuyait-elle sur des consultations publiques et/ou avec les intervenants?

Oui  Non

Dans l'affirmative, les considérations sur le sexe et la diversité ont-elles été intégrées aux consultations liées à cette proposition?

Oui  Non

Veillez expliquer ou fournir des détails (veillez indiquer le moment des consultations) :

Après l'annonce de la subvention salariale temporaire de 10 %, un grand nombre d'intervenants ont demandé d'accroître la générosité de la subvention et de l'étendre à tous les employeurs. Après l'annonce de la SSUC, les intervenants ont demandé d'accroître la souplesse des règles d'admissibilité. Cette rétroaction a été prise en compte dans l'élaboration de la SSUC,

Dans le contexte des consultations publiques du ministère du 25 mai au 25 juin, les intervenants ont également fait valoir des considérations relatives aux disparités régionales dans les répercussions de la pandémie (p. ex., les répercussions sur les entreprises du Nord et les travailleurs autochtones), et le manque d'accès à la SSUC pour certaines organisations appartenant à des autochtones.

b) La population, ou les intervenants, a-t-elle exprimé des préoccupations concernant les conséquences possibles afférentes à la proposition sur les différents groupes de personnes?

Oui  Non

Si oui, veuillez fournir un résumé des préoccupations exprimées et expliquer la façon dont celles-ci ont contribué à la proposition :

Cliquer ici pour saisir du texte.

**9. SUIVI ET ÉVALUATION**

a) Cette proposition sera-t-elle exécutée par un tiers ou par un ministère fédéral?

Agence du revenu du Canada (ARC)

b) Lorsqu'elle sera mise en œuvre, comment suivra-t-on et évaluera-t-on l'incidence de la proposition sur différents groupes?

Compte tenu du caractère universel et de courte durée de la proposition, aucun suivi systématique n'est proposé.

c) Veuillez décrire l'approche proposée pour la collecte de données administratives ventilées et les pratiques en matière d'établissement de rapports associées à cette proposition. Si aucun plan n'est en place, veuillez expliquer pourquoi.

L'ARC collecterait des données sur la participation des sociétés et des particuliers à la mesure. Ces renseignements seraient consignés dans les dossiers d'administration de l'impôt.

**10. FINANCEMENT PARTIEL**

Les incidences sur les différents groupes décrites dans ce résumé changeraient dans l'éventualité où la proposition a partiellement été financée ou que certains éléments de la proposition n'ont pas été financés.

Dans l'affirmative, veuillez expliquer.

**11. ÉNONCÉ SOMMAIRE SUR L'ACS+ POUR PUBLICATION (500 mots maximum)**

La mesure offre une subvention salariale aux employeurs admissibles ayant subi une baisse de revenus. La subvention salariale est offerte à la majorité des employeurs du secteur privé, notamment : entreprises, organisations à but non lucratif et organismes de bienfaisance enregistrés. La subvention salariale pourrait aider à limiter les pertes d'emploi associées au ralentissement économique causé par la pandémie de COVID-19. Par conséquent, les employés des employeurs admissibles bénéficient le plus de la mesure.

En plus d'être avantageuse pour les travailleurs, la mesure peut également être avantageuse pour les actionnaires ou les propriétaires des entreprises admissibles, car la subvention pourrait aider à réduire les charges salariales à un moment d'activité commerciale réduite. Cette mesure peut également être avantageuse pour les particuliers bénéficiant des organisations à but non lucratif et des organismes de bienfaisance. De plus, les entreprises appartenant à un gouvernement autochtone peuvent être admissibles à la subvention, ce qui peut être avantageux pour les collectivités autochtones.

**12. PERSONNE-RESSOURCE POUR L'ACS+**

**Nom, titre, numéro de téléphone, adresse courriel**

**Date**

Samuel Paré, analyste, 613-369-3679, samuel.pare@canada.ca

2020-04-16

Maude Lavoie, directrice générale, 613-369-3805, maude.lavoie@canada.ca

2020-07-29

Miodrag Jovanovic, SMA associé, 613-369-3738, miodrag.jovanovic@canada.ca

2020-07-29

**13. Pour l'utilisation du ministère des Finances seulement**

**Numéro d'identification :** Cliquer ici pour saisir du texte.

**Numéro de version :** Cliquer ici pour saisir du texte.

**Signature :** Cliquer ici pour saisir du texte.

## Évaluation environnementale stratégique (EES) pour les propositions de politiques, de plans et de programmes amorcées par le ministère des Finances Canada

Analyse préliminaire       Évaluation

Ne pas remplir – sera fait automatiquement une fois

Une Évaluation environnementale stratégique (EES) est requise, par directive du Cabinet, lorsqu'une proposition est présentée à un ministre ou au Cabinet aux fins d'approbation et que la mise en œuvre de la proposition peut entraîner d'importantes incidences environnementales, positives ou négatives. Une analyse préliminaire de la proposition doit être faite pour déterminer si la proposition peut ou non entraîner d'importantes incidences environnementales. Selon les résultats de cette analyse, une EES complète pourrait également être requise. Le document d'information ministériel devrait inclure une déclaration que les incidences environnementales ont fait l'objet de considérations dans l'élaboration de la proposition et un résumé des conclusions de l'analyse.

La Trousse d'outils de l'EES fournit des directives pour les fonctionnaires du ministère des Finances Canada et d'autres renseignements utiles et peut aider à répondre à ces outils.

### Consignes

1. Effectuez l'analyse préliminaire (questions 1 à 4). Selon votre résumé ou votre conclusion, vous devrez peut-être effectuer une EES complète.
2. Si le résultat du résumé ou de la conclusion indique qu'une EES complète n'est PAS requise, remplissez simplement les sections restantes de l'analyse préliminaire, imprimez ce document et obtenez les approbations et signatures requises.
3. Si le résultat de cette analyse préliminaire indique qu'une EES complète est requise, vous verrez automatiquement les questions 5 à 9 lorsque vous cliquerez sur « Yes » (Oui) dans la section du résumé ou de la conclusion. Une fois l'EES complète achevée, imprimez ce document et obtenez les approbations et signatures requises.
4. Établissez les conclusions de l'analyse préliminaire ou de l'EES complète dans le document d'information ministériel de la mesure.
5. À l'approbation et la signature du document (analyse préliminaire ou EES complète), avisez la Direction du développement économique et des finances intégrées (DEFI) en envoyant un courriel à [SEA-EES@fin.gc.ca](mailto:SEA-EES@fin.gc.ca). Inclure le document, le nom du responsable, la direction, la division et, si possible, le titre de la proposition. Vous n'avez pas à indiquer si l'analyse préliminaire ou l'EES complète a été menée ou les conclusions de l'analyse.
6. Acheminez une copie signée du document achevé (l'analyse préliminaire ou l'EES complète) à la Direction du DEFI conformément aux procédures de votre direction. Si la proposition est de nature délicate (par exemple, des mesures budgétaires), les directions peuvent choisir d'acheminer une copie à une date ultérieure (par exemple, une fois qu'une décision est prise ou annoncée).

**Titre de la proposition**

(  
:

**Direction** : Direction de la politique de l'impôt

**Division** : Division de l'impôt des entreprises

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

**Coordonnées**

Nom du donneur d'ordre : Jimmy Vu

Téléphone : 613-369-3602

**1. Type de propositions**

Les types de propositions comprennent : les mémoires au Cabinet (MC), les mesures réglementaires ou législatives, les présentations au Conseil du Trésor, les décrets, les traités ou accords. Nota : Une EES doit être menée tôt dans le processus d'élaboration de propositions. Ainsi, les propositions qui aboutiront à un MC ou à une mesure réglementaire ou législative devraient être évaluées bien avant d'atteindre cette étape.

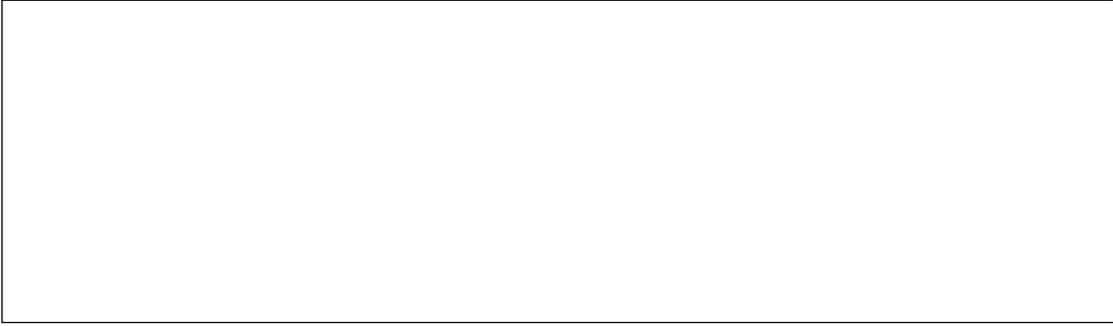
**2. Description de la proposition**

S'agit-il d'une nouvelle proposition ou d'une prolongation ou d'une expansion d'une proposition de politiques, de plans ou de programmes existante?

Nouvelle                       Prolongation ou expansion

Fournissez une courte description de la politique, du plan ou du programme proposé :

Si les analyses préliminaires ou les EES complètes ont déjà été menées pour des volets de cette proposition, veuillez indiquer les titres et les dates de ces évaluations. Si cette proposition devrait entraîner plusieurs évaluations (par exemple, des mesures en phases multiples), veuillez l'indiquer ici.



s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

**3. Exemptions :** Il peut y avoir des propositions de politique, de plan ou de programme pour lesquels aucune évaluation n'est requise. Une liste des cas spéciaux pour lesquels les exemptions s'appliquent est montrée ci-dessous. Si la proposition correspond à l'une des exemptions indiquées, veuillez cocher la case appropriée ci-dessous et fournir une courte explication dans l'espace fourni. Lorsqu'une exemption est applicable, **aucune autre évaluation n'est requise**; veuillez laisser les questions restantes sans réponse. Passez directement au résumé ou à la conclusion, sélectionnez « NO » (NON), obtenez les approbations et exécutez les étapes 5 et 6 conformément aux consignes à la page 1 de ce document.

- Aucune exemption n'est applicable
- Exemption applicable pour l'une des raisons suivantes :
- Réponse à une urgence claire et immédiate (les ministres sont responsables de déterminer l'existence d'une urgence).
  - Question urgente; les processus décisionnels de la haute direction ont été raccourcis.
  - La proposition a été évaluée précédemment pour ses incidences environnementales.  
Des exemples de propositions précédemment évaluées comprennent : une proposition qui est un sous-ensemble d'une politique, d'un plan ou d'un programme, ou identique à l'un de ceux-ci, qui a été précédemment évalué ou est un règlement mettant en œuvre une proposition déjà évaluée à titre d'annonce au budget.
  - L'évaluation environnementale est menée au moyen du Cadre pour l'évaluation environnementale des négociations commerciales.

Commentaires (facultatif) :

Tous les éléments clés des propositions discutées ont été évalués précédemment, veuillez consulter les EES avec les titres suivants :

**Résumé ou conclusion :** Compte tenu de vos réponses ci-dessus, est-il probable que la proposition ait d'importantes incidences environnementales (positives ou négatives) ou y a-t-il un niveau élevé d'incertitude ou de risque associé aux résultats de la proposition?

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

YES  NO

Commentaires :

**Document d'information ministériel :** Veuillez fournir une déclaration résumant les incidences environnementales de la politique, du plan ou du programme proposé. Cette déclaration peut être utilisée pour la section « Considérations environnementales » des documents d'information (par exemple, note de service au ministre, MC, document de deux pages du budget, présentation au Conseil du Trésor ou Résumé de l'étude d'impact de la réglementation).

Commentaires :

**Autre :** Veuillez préciser toute considération spéciale associée à l'évaluation de cette proposition (par exemple, le besoin de suivi) et joindre d'autres renseignements si vous estimez qu'ils sont pertinents.

Commentaires :

**Approbation de l'analyse préliminaire ou de l'EES complète**

**Titre de la proposition :**

**Direction :** Direction de la politique de l'impôt

**Division :** Division de l'impôt des entreprises

**Sous-ministre adjoint délégué**

Miodrag Jovanovic, 613-369-3738, [miodrag.jovanovic@canada.ca](mailto:miodrag.jovanovic@canada.ca)

Date : 29 juillet 2020

s.21(1)(a)

s.69(1)(g) re: (d)

s.69(1)(g) re: (e)

**Pages 197 to / à 203  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**18(d), 21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Pages 204 to / à 267  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**69(1)(d), 69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Pages 268 to / à 274  
are withheld pursuant to section  
sont retenues en vertu de l'article**

**69(1)(a)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Pages 275 to / à 558  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**69(1)(d), 69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Pages 559 to / à 560  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**18(d), 21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Page 561**

**is withheld pursuant to sections  
est retenue en vertu des articles**

**21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

<b>Principales considérations stratégiques</b>	Option :	Option :
Obstacle à la croissance Compétitivité		
Cibler le soutien à ceux qui sont les plus touchés		

Entreprises saisonnères/entreprises ayant des répercussions tardives sur les revenus	

s.18(d)  
s.21(1)(a)  
s.21(1)(b)

**Page 564**

**is withheld pursuant to sections  
est retenue en vertu des articles**

**18(d), 21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Page 565**

**is withheld pursuant to sections  
est retenue en vertu des articles**

**21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Pages 566 to / à 567  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**18(d), 21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

## Emplois perdus depuis février 2020

	Emploi en février	Emploi en mai	Mises à pied depuis février	% d'emploi en février
	(milliers de travailleurs)			
Total – Toutes les industries	19 189	16 475	2 714	14 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse, mine et pétrole	595	559	37	6 %
Services publics	136	130	6	4 %
Construction	1 434	1 220	213	15 %
Fabrication	1 721	1 506	215	12 %
Commerce de gros et de détail	2 888	2 399	490	17 %
Transport et entreposage	1 040	892	148	14 %
Finance, assurance, immobilier, location et location à bail	1 253	1 181	72	6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 578	1 473	104	7 %
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres soutiens	738	659	79	11 %
Services d'enseignement	1 471	1 264	207	14 %
Soins de santé et assistance sociale	2 548	2 275	273	11 %
Information, culture et loisir	746	585	161	22 %
Services d'hébergement et de restauration	1 225	709	515	42 %
Autres services (sauf l'administration publique)	809	660	149	18 %
Administration publique	1 007	962	45	4 %

**Pages 569 to / à 574  
are withheld pursuant to sections  
sont retenues en vertu des articles**

**18(d), 21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

**Page 575**

**is withheld pursuant to sections  
est retenue en vertu des articles**

**21(1)(a), 21(1)(b)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**

# **Rapport « Ce que nous avons entendu »**

## **Consultations sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)**

**Printemps 2020**

### **Introduction**

Le gouvernement du Canada prend des mesures immédiates, importantes et décisives par l'intermédiaire du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19 afin d'appuyer les Canadiens et de protéger les emplois durant la flambée mondiale de la COVID-19. La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), qui a été annoncée le 1<sup>er</sup> avril 2020, aide les employeurs à protéger les emplois, à réembaucher les employés qu'ils ont dû mettre à pied et à verser aux travailleurs un revenu décent. La Subvention couvre 75 % du salaire d'un employé (jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine) pour les employeurs qui ont été durement touchés par la COVID-19. Cet exercice de consultation du public visait à inspirer les modifications possibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada en vue d'aider à maximiser les possibilités d'emploi et à mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs au fur et à mesure que les économies commencent à rouvrir.

Du 25 mai au 5 juin 2020, le gouvernement du Canada a cherché à obtenir des renseignements et des commentaires des entreprises de toutes les tailles ainsi que des représentants syndicaux, des organismes à but non lucratif (OBNL) et des organismes de bienfaisance sur les changements possibles au programme, dans le but de maximiser l'emploi au Canada et d'encourager la croissance.

### **Questions clés à examiner**

La consultation a pour but de recueillir des commentaires sur les huit questions qui visent à éclairer le gouvernement en ce qui a trait aux changements possibles au programme.

- Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?
- Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la reprise économique?
- Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?
- Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux

employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?

- Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?
- Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?
- Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?
- Comment anticipez-vous l'interaction entre la SSUC et la Prestation canadienne d'urgence (PCU) pendant cette période prolongée? Avez-vous d'autres commentaires sur la PCU?

## **Approche**

Au cours d'une période de deux semaines, le ministère a recueilli de l'information et des commentaires en recourant aux trois approches suivantes : les présentations par courriel, les tables rondes et un sondage. De multiples tactiques ont été retenues afin de joindre des entreprises, des représentants syndicaux et des organismes à but non lucratif de toutes tailles, en songeant aux contraintes possibles en ce qui concerne les ressources.

1. **Consultation des intervenants** : Du 25 mai au 4 juin 2020, l'honorable Bill Morneau, ministre des Finances, l'honorable Mona Fortier, ministre de la Prospérité de la classe moyenne et ministre associée des Finances, le secrétaire parlementaire Sean Fraser et des représentants du ministère ont tenu des discussions avec un éventail d'intervenants afin de discuter des questions directrices susmentionnées.
2. **Présentations par courriel** : Au cours de la même période, des entreprises de toutes tailles, des représentants syndicaux, des organismes à but non lucratif et des organismes de bienfaisance ont été invités à faire des présentations écrites officielles au ministère en réponse aux questions directrices susmentionnées. Au total, environ 800 présentations ont été reçues. Les conclusions présentées dans ce rapport se fondent sur des présentations uniques; elles traitaient les lettres types comme des présentations individuelles et ne tiennent pas compte du volume des lettres types reçues.
3. **Enquête en ligne** : En parallèle, le public a été invité à participer à un sondage en ligne affichée dans le site Web du ministère (se reporter à l'annexe A). Des réponses ont été présentées au nom d'entreprises de toutes tailles, et plus des trois quarts (78 %) provenaient de petites entreprises. En tout, 5 765 sondages ont été remplis (5 076 en anglais et 689 en français).

## **Outil de participation des intervenants**

Un éventail d'intervenants représentant les intérêts des entreprises et du développement économiques, des associations de l'industrie, des établissements universitaires, des organismes à but non lucratif et des organismes de bienfaisance ont été consultés afin d'en savoir plus sur leur expérience avec le programme et ont formulé des recommandations aux fins d'amélioration.

## Principaux points à retenir

- En général, les intervenants ont indiqué être préoccupés par les exigences en matière d'admissibilité et le moment où présenter une demande. Ils s'inquiétaient particulièrement des éléments suivants : l'atteinte du seuil de revenu de 30 %, l'admissibilité en fonction des périodes de référence des revenus, la réponse à l'exigence selon laquelle les organismes doivent avoir leur propre compte de paye, l'inadmissibilité de certaines structures de sociétés, la règle de 14 jours et l'exclusion des employeurs du secteur public.
- Les intervenants ont recommandé plusieurs éléments afin de répondre à ces préoccupations. Parmi ces recommandations, notons les suivantes : songer à d'autres options que les revenus pour déterminer les besoins des employeurs, permettre que le revenu provenant d'entités ayant un lien de dépendance soit admissible en tant que revenu, avoir un plus grand choix dans les périodes utilisées aux fins de comparaison, recourir à un modèle d'échelle mobile pour évaluer les besoins, créer des mesures qui ciblent des unités opérationnelles d'organisations plus grandes, accroître la limite hebdomadaire, assouplir ou éliminer la règle de 14 jours et explorer des options comme l'utilisation d'une formule afin de rapprocher plus facilement les périodes de paye réelles et les périodes définies dans le programme.
- Les intervenants voyaient la complexité accrue du programme d'un mauvais œil, et indiqué que la vitesse à laquelle les prestations sont reçues est cruciale pour fournir un soutien efficace. Cela étant dit, ils appuyaient généralement cette nouvelle complexité si elle était accompagnée d'améliorations à la conception qui élargissaient l'admissibilité au programme.
- Les intervenants se sont dits inquiets de l'incertitude entourant l'avenir du programme après le 29 août; ils reconnaissaient toutefois que celui-ci devrait être éliminé progressivement à mesure que l'économie reprend. La plupart d'entre eux ont indiqué qu'ils aimeraient voir le programme se prolonger jusqu'à la fin de l'année 2020 et ont insisté sur l'importance de communiquer rapidement et clairement les nouveaux paramètres. Les principales recommandations en faveur de l'élimination progressive du programme comprenaient les suivantes : réduire graduellement le seuil de revenu et commencer à mettre l'accent sur des incitatifs à l'investissement et sur le soutien à la demande.
- La subvention salariale a été une véritable bouée de sauvetage pour de nombreux employeurs et leur a permis de réembaucher ou de garder en poste des employés en congé forcé, particulièrement ceux qui sont très qualifiés. Les intervenants issus de secteurs durement touchés par la pandémie (par exemple, les restaurants, les hôtels, les arts, le tourisme, l'aviation et d'autres secteurs d'activité connexes) ont indiqué s'attendre à ce que leur relance prennent plus de temps (de 12 à 18 mois) et qu'ils auront besoin d'un soutien propre à leur secteur à long terme.
- Les intervenants se sont dits inquiets que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) soit trop généreuse, ce qui rend l'embauche de travailleurs peu qualifiés et d'étudiants plus difficile pour les employeurs. Bon nombre se sont dits inquiets que les travailleurs n'acceptent de travailler que 15 heures par semaines, afin de ne pas dépasser le plafond de revenu mensuel pour toucher la PCU.
- Il a été mentionné que l'interaction entre la SSUC et la PCU était particulièrement difficile pour les entreprises saisonnières qui mènent principalement leurs activités au

cours des mois estivaux et qui dépendent grandement de travailleurs peu qualifiés. Les intervenants ont indiqué que cela exigera d'embaucher plus d'employés pour exécuter la même charge de travail, ce qui rendra en retour plus difficile et plus dispendieux d'exploiter ces entreprises. Afin de soutenir la réembauche, les intervenants ont suggéré d'éliminer progressivement la PCU et de mettre un accent accru sur la SSUC pour aider les travailleurs.

- Les secteurs qui dépendent considérablement de travailleurs contractuels (par exemple, les arts et la culture) aiment la PCU, étant donné qu'elle fournit un soutien financier à leurs travailleurs, qui ne sont autrement pas admissibles à la SSUC.

## **Défis liés au programme de la SSUC**

### **Conditions d'admissibilité et moment de présenter une demande**

Les participants ont reconnu qu'il était nécessaire d'avoir un seuil relativement varié pour déterminer si une entreprise a besoin de soutien ou pas; ils ont toutefois indiqué que les revenus ne sont que l'une des parties du tout. Les participants ont indiqué que les entreprises s'inquiètent de leurs flux de trésorerie, ce qui comprend les revenus et les dépenses. Ils ont indiqué que les dépenses ont augmenté et, dans certains cas, cette hausse est attribuable au fait que les entreprises tentent de se réorganiser afin de mener leurs activités en vertu de nouvelles mesures strictes de santé et de sécurité pour les clients et pour les employés.

Certains ont indiqué qu'il existait une certaine confusion en ce qui concerne ce qui constitue un revenu admissible. Certains participants dépendent de sources inadmissibles, comme le revenu de placement ou les ventes de parties ayant un lien de dépendance (par exemple, entre des unités opérationnelles d'entreprises très intégrées). On a également indiqué que l'utilisation des ventes étrangères pour déterminer l'admissibilité portait à confusion.

Les participants du secteur des organismes à but non lucratif ont fait remarquer qu'ils tirent leurs revenus à des moments précis au cours de l'année et que ces derniers servent ensuite à soutenir leurs activités pendant le reste de l'année. Étant donné la nature irrégulière de leurs revenus, ils se sont dits inquiets de leur accès à la SSUC une fois qu'ils entrent dans des périodes au cours desquelles ils ne tirent habituellement pas leurs revenus. Qui plus est, selon la générosité de leurs collectivités, certains organismes à but non lucratif n'atteignent pas le seuil de 30 % à l'heure actuelle, mais engagent plus dépenses à cause de la demande élevée en service et des coûts plus élevés liés à la prestation de ceux-ci.

### **Recommandations des intervenants**

- Permettre des mécanismes qui rendent admissible le revenu de placement et le revenu provenant de parties ayant un lien de dépendance.
- Explorer d'autres éléments que le revenu pour déterminer si les employeurs ont besoin d'un soutien important.

### **Admissibilité d'unités opérationnelles de grands organismes et aux structures de société variées**

Les grandes organisations qui exploitent de multiples unités opérationnelles, divisions ou départements, qui subissent chacun des pertes de revenus différentes à cause de la pandémie, indiquent qu'il est difficile d'accéder à la SSUC quand l'organisation en générale elle-même est inadmissible. En outre, certaines unités opérationnelles semblent subir des pertes de revenus,

mais étant donné que la majeure partie de leurs revenus proviennent de l'intérieur de leur organisation (c'est-à-dire de parties avec lesquelles elles ont un lien de dépendance), elles sont inadmissibles. Étant donné que certaines unités opérationnelles préparent leurs propres états financiers regroupés, les participants ont indiqué que cette condition devrait suffire pour accorder aux unités opérationnelles un traitement distinct de leur organisation mère.

Il a été difficile pour les organisations des Premières Nations qui exploitent de multiples entreprises affiliées d'accéder à la SSUC. Certaines Premières Nations ont choisi de présenter des demandes pour des entreprises individuelles, dans la mesure du possible, afin d'éviter la complexité et l'incertitude causées par la présentation d'une demande pour un groupe d'entreprises.

Les participants du secteur des organismes à but non lucratif ont mis en évidence les problèmes d'admissibilité attribuables à leurs structures de société inadmissible, comme les organismes fusionnés. Par ailleurs, certains organismes à but non lucratif amassent des fonds avec lesquels ils soutiennent un réseau d'entités affiliées qui ne sont pas admissibles quand elles présentent leur demande à leur niveau à cause de l'instabilité de leur financement, mais ces entités ne peuvent toutefois pas être couvertes au niveau du groupe, même si leurs revenus ont baissé.

De même, certains participants se sont dits préoccupés par l'inadmissibilité d'entreprise ou d'unités opérationnelles acquises. Ces participants aimeraient qu'il existe une façon pour un employeur qui fait l'acquisition d'une autre entreprise ou d'une partie de celle-ci de présenter une demande en vue d'obtenir la SSUC pour cette entreprise acquise.

#### Recommandations des intervenants

- Élaborer des critères d'admissibilité pour les unités opérationnelles, les divisions ou les départements de grandes sociétés et d'organismes importants.
- Étendre l'admissibilité aux entreprises acquises.

#### **La limite hebdomadaire de la subvention**

Les participants ont indiqué qu'ils s'inquiétaient de l'efficacité avec laquelle la subvention pouvait soutenir les salaires de travailleurs bien rémunérés, pour qui le plafond de subvention limite la proportion des salaires couverts à bien en deçà de 75 % dans certains cas. En ce qui concerne les travailleurs hautement qualifiés, cette situation exerce une pression de plus sur les flux de trésorerie d'un employeur, quand ces travailleurs se remplacent difficilement.

Les participants qui exploitent une entreprise dans les territoires ont insisté sur le coût de la vie élevé dans le Nord du Canada et sur la façon dont la limite hebdomadaire actuelle pour la subvention ne suffit pas à soutenir adéquatement certains travailleurs.

#### Recommandations des intervenants

- Rehausser le plafond hebdomadaire de la subvention afin de mieux tenir compte des employés bien rémunérés.
- Rehausser le plafond hebdomadaire de la subvention pour les travailleurs du Nord du Canada afin de tenir compte du coût de la vie plus élevé.

#### **La règle de 14 jours**

Des préoccupations ont été soulevées en ce qui concerne la règle de 14 jours qui définit les employés admissibles afin d'inclure ceux qui n'ont pas cessé d'être rémunérés par l'employeur

admissible pendant 14 jours ou plus au cours de la période visée par la demande. Certains participants ont fait remarquer que la règle exige de réembaucher les employés avant de recevoir les prestations, et à un moment où les employeurs n'ont peut-être pas les flux de trésorerie suffisants pour le faire.

Qui plus est, certains participants ont indiqué que des arrangements de travail en particulier, comme le travail contractuel, peuvent rendre ces employés inadmissibles en vertu de la règle s'ils ne sont pas rémunérés tout au long de la période visée par la demande.

Recommandations des intervenants

- Assouplir ou éliminer la règle de 14 jours.

### **Étendre la SSUC au secteur public**

On a indiqué que l'inadmissibilité de sociétés d'État, d'exploitants de services de transport en commun, d'établissements d'éducation postsecondaire, des musées et d'autres employeurs du secteur public était injuste, étant donné que ces employeurs sont aux prises avec des difficultés comparables à celles des employeurs du secteur privé.

Recommandation des intervenants

- Permettre aux organismes du secteur public d'être admissibles.

## **Rajustements proposés au programme de la SSUC**

### **Changements au seuil de la baisse de revenus**

La plupart des participants en ont appelé à modifier le seuil de baisse de revenus de 30 %, et d'apporter en particulier un changement qui permet d'avoir une baisse de revenus moins importante. Au fur et à mesure que leurs revenus commencent à se rétablir, les employeurs s'inquiètent que leurs dépenses demeurent élevées ou qu'elles continuent d'augmenter, ce qui permet difficilement de maintenir l'emploi. Le seuil actuel est qualifié de « précipice », qui confronte les employeurs à un dilemme du « tout ou rien »; certains participants ont indiqué que cette situation pourrait donner lieu à des comportements indésirables à mesure que les entreprises s'approchent du seuil de 30 %. On a sous-entendu que certaines entreprises pourraient réduire leurs heures, afin de tenter sciemment d'empêcher leurs revenus de revenir à plus de 70 % de leurs niveaux d'avant la pandémie.

Certains participants se sont dits inquiets par le fait d'abaisser le seuil actuel pour tout nouveau demandeur du programme. On a indiqué que le seuil actuel demeure en place pour les nouveaux demandeurs du programme, alors que la subvention est établie en fonction des besoins des employeurs qui accèdent actuellement au programme.

Certains participants ont également mentionné qu'il n'était peut-être pas tout à fait approprié pour toutes les entreprises de fonder l'admissibilité sur les revenus. Dans le contexte actuel, les revenus baissent, mais les dépenses augmentent aussi.

Les participants s'entendaient généralement pour dire que la gradation des baisses de revenus afin de déterminer l'admissibilité à la subvention et les prestations connexes permettrait à un plus grand nombre d'employeurs d'accéder à la subvention, tandis que ceux qui profitent déjà de la subvention pourraient le faire plus longtemps. Comme les participants l'ont suggéré, la

gradation pourrait être obtenue au moyen d'une échelle mobile ou selon des niveaux de baisse de revenus.

#### Recommandations des intervenants

- Mettre en œuvre une échelle mobile, en fonction de laquelle l'ampleur de la subvention varie en fonction du pourcentage de la baisse de revenus.
- Mettre en œuvre une approche graduée à niveaux multiples de la subvention, qui varie en fonction du pourcentage de la baisse de revenus.

#### **Prolonger le programme après le 29 août 2020**

Le programme de la SSUC a été décrit comme une force vitale pour les employeurs. On a aussi indiqué que le programme ne pouvait pas prendre fin abruptement et qu'il devait être prolongé après le 29 août 2020. Selon bon nombre de participants, il serait justifié de le prolonger jusqu'au 31 décembre 2020 à tout le moins.

Les participants du secteur des organismes à but non lucratif croyaient généralement qu'ils auraient besoin d'un soutien à long terme. On a suggéré de prolonger le programme pour les deux prochaines années pour les organismes à but non lucratif.

On a indiqué que les employeurs allaient probablement subir les conséquences négatives de la pandémie à des moments différents, et que ces conséquences seront de durée différente. On a suggéré en guise de solution de permettre que la subvention arrive à échéance à différents moments pour différents employeurs. On a également suggéré de lier la durée de la subvention à la quantité de pertes que chaque employeur a subies au cours de la pandémie et d'utiliser le temps pris par chacun pour se remettre de ces pertes à la suite de la crise en tant que mesure pour permettre au programme de prendre fin à différents moments.

#### Recommandations des intervenants

- Prolonger le programme de la SSUC jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.
- Prolonger le programme de la SSUC pour les organismes à but non lucratif jusqu'en 2022.
- Établir des périodes d'élimination progressive diverses pour différents employeurs.
- Recourir à une approche des pertes cumulatives afin d'établir la durée du programme.

#### **Modifications apportées aux règles afin de permettre de reporter l'admissibilité d'une période à l'autre**

Certains participants ont indiqué souhaiter un élargissement de la règle permettant de reporter l'admissibilité de la première période à laquelle un employeur devient admissible aussi loin que la période suivante. L'étendue nécessaire de la période de report variait parmi les participants, allant d'une période de report de trois mois à un an. Les participants ont indiqué que ce changement donnerait une certitude aux entreprises, ce qui leur permettrait de planifier en fonction des prestations qu'elles s'attendent à recevoir.

#### Recommandation des intervenants

- Étendre la période de report (par exemple, d'un à trois mois).

#### **Modifications apportées aux périodes de références utilisées pour déterminer une baisse de revenus**

Certains participants ont indiqué qu'il était nécessaire de rajuster les périodes actuelles pour lesquelles les revenus sont comparés. On a suggéré de songer à établir d'autres périodes de comparaison et d'offrir des options de périodes en fonction desquelles un employeur peut

comparer ses revenus. Ces participants affirment que ces modifications garantiraient aux employeurs une marge de manœuvre adéquate pendant ce qui devrait être une relance chaotique et permettrait de tenir compte des expériences variées des entreprises tout au long de la pandémie.

Recommandation des intervenants

- Donner un plus grand choix de périodes utilisées aux fins de comparaison (par exemple, le mois en cours par rapport à une moyenne de mois, d'une saison à l'autre ou d'une année à l'autre).

### **Un processus permettant de modifier les demandes de SSUC**

Les participants ont indiqué qu'ils aimeraient qu'un processus permettant de modifier les demandes de SSUC soit établi. Ils ont indiqué qu'ils pourraient devoir modifier des choix faits précédemment (par exemple, la méthode selon la comptabilité de caisse par rapport à la méthode selon la comptabilité d'exercice pour les revenus), au fur et à mesure que la relance se poursuit et que leur situation évolue.

Recommandation des intervenants

- Mettre au point un processus permettant de modifier les demandes de SSUC.

### **Discordance entre les périodes du programme de la SSUC et les périodes de paye réelles des employeurs**

Les participants ont indiqué qu'il y a une discordance entre les périodes du programme de la SSUC et les périodes de paye réelles des employeurs. Le programme, selon sa conception actuelle, exige aux employeurs de rajuster leurs systèmes de comptabilité afin de calculer des montants qui correspondent à ses critères d'admissibilité, ce qui peut s'avérer difficile pour les employeurs de toutes tailles.

Recommandation des intervenants

- Explorer des options qui permettent de rapprocher plus facilement les périodes de paye réelles et les périodes définies dans le programme, comme l'utilisation de formules.

### **Complexité accrue du programme de la SSUC**

La complexité accrue est généralement ressortie comme un aspect indésirable, alors qu'il est crucial de recevoir rapidement les prestations pour fournir un soutien efficace. Les participants ont toutefois reconnu que les modifications qu'ils souhaitaient voir être apportées au programme de la SSUC pouvaient ajouter une couche de complexité. On a indiqué que les avantages au fait de garantir l'accès au programme par un plus grand nombre d'entreprises et la mise en œuvre d'une échelle mobile ou d'une approche graduée l'emporteront sur les coûts liés à la complexité accrue que génèrent ces changements.

Les participants qui mènent leurs activités dans les secteurs de la bienfaisance et des organismes à but non lucratif souhaitent tous que le programme soit simplifié. En particulier, les participants souhaitent que le calcul de la subvention pour les organismes à but non lucratif soit simplifié.

En général, les participants devaient obtenir des conseils afin de pouvoir accéder au programme tel qu'il est conçu actuellement. On a soulevé des préoccupations quant à l'incidence de cette complexité sur les petites entreprises, étant donné que le programme si

complexe que même les grandes entreprises qui possèdent d'importantes ressources internes doivent recourir à une expertise supplémentaire. On a suggéré de créer des outils et des ressources supplémentaires afin d'aider les petites entreprises à présenter leurs demandes.

#### Recommandations des intervenants

- Le processus doit être moins complexe.
- La complexité est justifiée si elle vise à permettre à d'autres entreprises d'accéder à la mesure ou à mettre en œuvre une échelle mobile pour la subvention.
- Simplifier le calcul de la subvention pour les organismes à but non lucratif.
- Créer des outils et des ressources supplémentaires afin d'aider les entreprises à suivre le processus de demande.

### **Soutenir les travailleurs en congé forcé**

L'un des principaux incitatifs pour les employeurs à recourir au programme de la SSUC pour les travailleurs en congé forcé serait de maintenir la relation employeur-employé. En ce qui concerne les travailleurs hautement qualifiés ou ceux qui sont difficiles à remplacer, les participants ont indiqué qu'ils seraient plus susceptibles d'utiliser la SSUC pour les travailleurs en congé forcé. En général, cependant, on préfère que les travailleurs soient actifs, par exemple, en menant des projets à long terme, en perfectionnant leurs compétences ou en occupant un emploi différent (par exemple, de la maintenance ou la fabrication de ventilateurs).

Si un employeur a besoin de placer ses employés en congé forcé, on s'est inquiété que les employeurs ne disposent que de trop peu d'argent pour payer leurs employés en attendant de recevoir des prestations de la SSUC.

Quelques participants ont indiqué avoir utilisé le programme de la SSUC pour payer leurs employés en congé forcé. Certains ont indiqué que la mise en œuvre d'une échelle mobile pour la subvention donnerait la certitude requise pour réembaucher les employés et éviter complètement de les mettre en congé forcé.

#### Recommandation des intervenants

- Concentrer les efforts sur la mise à l'échelle des prestations de la SSUC en fonction de la détresse de l'employeur afin que celui-ci ait la certitude requise pour réembaucher ses employés et éviter de les mettre en congé forcé.

### **Obstacles à la réembauche des travailleurs**

Les participants ont fait état de quelques obstacles à la réembauche de travailleurs, outre les problèmes mentionnés dans le cas des employés qui retournent au travail alors qu'ils ont accès à la PCU.

#### **Facteurs qui empêchent de présenter une demande au programme de la SSUC ou qui décourage de le faire**

Certains participants ont mentionné les inquiétudes et la confusion qui entourent les répercussions possibles des erreurs dans leurs demandes de SSUC présentées à l'Agence du revenu du Canada (ARC). On a indiqué que le fait d'avoir une plus grande clarté en ce qui

concerne les conséquences fiscales de ces erreurs aiderait les employeurs incertains à présenter une demande de SSUC.

L'incapacité de modifier les demandes une fois qu'elles ont été présentées a mené certains employeurs à retarder la présentation de leur demande afin de déterminer l'incidence de différents choix (par exemple, le calcul des revenus selon la comptabilité de caisse ou la comptabilité d'exercice) sur leur admissibilité.

On a sous-entendu que les incertitudes et les préoccupations liées au traitement public des renseignements sur les employeurs qui ont accès au programme de la SSUC avaient découragé certains employeurs de demander de l'aide ou les avaient menés à présenter leur demande plus tard. D'autres participants ont toutefois indiqué qu'ils souhaitaient que l'ARC présente la liste des employeurs qui ont accès à la SSUC afin de contribuer à informer leurs employés sur les mesures prises par leurs employeurs.

#### Recommandation des intervenants

- Expliquer plus clairement les conséquences des erreurs commises dans le processus de demande de la SSUC.
- Mettre au point un processus permettant de modifier les demandes de SSUC.
- Préciser les façons dont l'information fournie par le demandeur sera utilisée et distribuée.

### **Difficultés pour les entreprises saisonnières**

Les entreprises saisonnières, en particulier celles de l'industrie touristique, devraient avoir besoin d'aide dans un avenir prévisible, vu l'absence de déplacements internationaux. Selon certains participants, ce soutien pourrait être requis jusqu'au printemps 2021.

Les entreprises saisonnières n'ont peut-être pas enregistré de pertes importantes à ce jour, ce qui pourrait exiger de revoir les périodes utilisées pour déterminer l'admissibilité, comme l'ont indiqué certains participants.

Des inquiétudes ont été soulevées quant à la capacité des détaillants d'embaucher des employés supplémentaires dans les mois menant à la période des Fêtes de 2020 sans avoir une idée précise des mesures de soutien offertes. Les participants du secteur du détail se sont dits inquiets que les difficultés qu'ils ont connues se poursuivent dans les mois menant à la période des Fêtes, ce qui nuira à leur capacité d'avoir les moyens d'embaucher ou de réembaucher des employés pour répondre à la demande pendant la période des Fêtes.

#### Recommandations des intervenants

- Permettre aux entreprises saisonnières de comparer leurs revenus entre les saisons (par exemple, l'été 2020 par rapport à l'été 2019). Autrement, leur permettre de comparer un mois par rapport à une moyenne de mois ou d'effectuer des comparaisons d'une année à l'autre.
- S'assurer que la SSUC est offerte au moins jusqu'à la fin de l'année 2020.

### **Interaction entre la SSUC et la PCU**

Un certain nombre de participants ont fait part de leurs inquiétudes en ce qui concerne l'accès à la main-d'œuvre pendant que la PCU est en vigueur. Certains employeurs ont indiqué que leurs

employés leur avaient demandé de prendre congé pour recevoir la PCU, tandis que d'autres employés ont refusé de retourner travailler avant l'épuisement de leurs versements de la PCU. Les préoccupations des employeurs sont plus criantes pour les employés faiblement rémunérés.

#### Recommandation des intervenants

- Afin de soutenir la réembauche, songer à éliminer progressivement la PCU et de mettre un accent accru sur la SSUC pour aider les travailleurs.

### **Présentations par courriel**

Au total, près de 800 présentations ont été reçues. De ce nombre, environ 500 étaient des présentations uniques, tandis que 300 étaient des lettres types (notamment, 260 lettres ont été reçues d'une association de l'industrie de l'hébergement et environ 30, d'associations provinciales de sport amateur). Les présentations uniques provenaient en majeure partie de petites entreprises et de travailleurs autonomes (193 présentations, ou 40 %), suivies des associations de l'industrie (749, ou 16 %), d'organismes de bienfaisance et d'organismes à but non lucratif (74 ou 15 %) et de grandes entreprises (51, ou 11 %). Les principaux points à retenir sont présentés ci-dessous. Pour obtenir un sommaire complet des constatations, veuillez consulter l'[annexe B](#).

#### **Principaux points à retenir**

- Défis liés au programme de la SSUC :
  - atteindre le seuil de revenus de 30 %;
  - l'admissibilité fondée sur les périodes de référence pour les revenus (particulièrement pour les entreprises saisonnières);
  - le respect de l'exigence selon laquelle les organismes doivent posséder leur propre compte de paye, ce qui n'est pas le cas pour de nombreux organismes de bienfaisance et organismes à but non lucratif;
  - l'inadmissibilité de certaines structures de société
- Rajustements proposés au programme de la SSUC :
  - assouplir le seuil de revenus ou instaurer une échelle mobile;
  - prolonger le programme après le mois d'août;
  - permettre l'utilisation d'autres périodes de référence pour les baisses de revenus ou étendre l'admissibilité réputée à des périodes supplémentaires;
  - élargir l'admissibilité au programme afin de tenir compte d'un plus grand nombre de modèles opérationnels et de structures de société;
  - améliorer les communications et les directives.
- Bon nombre d'intervenants étaient dans une certaine mesure en faveur de l'ajout d'une couche de complexité au programme, pourvu que cette complexité élargisse le soutien à d'autres organismes sans nuire à ceux qui sont déjà admissibles.
- En ce qui concerne le soutien des travailleurs actifs par rapport aux travailleurs en congé forcé :
  - un certain nombre d'intervenants ont indiqué utiliser la SSUC pour leurs travailleurs actifs seulement;

- ils n'ont pas utilisé la SSUC pour leurs employés en congé forcé, à cause de contraintes en matière de liquidités, et des coûts non salariaux et liés à la paye; on a indiqué que le niveau uniforme de soutien pour les employés actifs et les employés en congé forcé était aussi problématique, étant donné qu'il n'encourageait pas à travailler.
- Obstacles à la réembauche des travailleurs :
  - on a fait part de problèmes du côté de l'employeur, comme des liquidités inadéquates ou des problèmes liés à l'équipement de protection individuelle (EPI), les coûts non salariaux et liés à la paye, les limites aux activités commerciales à cause des confinements et l'incertitude entourant l'avenir;
  - en ce qui concerne les problèmes mentionnés du côté de l'employé, notons la préférence pour la PCU, les problèmes de santé, le soin de personnes à charge et l'incertitude entourant l'avenir.
- Les facteurs qui décourageaient les employeurs de présenter une demande de SSUC étaient principalement liés à la complexité du programme et à la crainte de commettre des erreurs et de se voir imposer des sanctions.
- Problèmes soulevés par les entreprises saisonnières :
  - la difficulté de montrer la baisse des revenus admissible en vertu des règles actuelles;
  - le fait que les employés saisonniers ne sont pas admissibles en fonction des règles sur le salaire de référence;
  - le fait que bon nombre d'entreprises ne sont admissibles à la SSUC que pendant une courte période, quand elles le sont, et ce, même si elles doivent engager des coûts toute l'année et que ceux-ci peuvent également augmenter à cause des mesures d'hygiène supplémentaires et de l'EPI.
- Bon nombre des répondants ont indiqué que même si la SSUC et la PCU avaient aidé les employés, ils croyaient que la PCU avait généralement un effet dissuasif sur le retour au travail des employés. Un certain nombre d'entre eux ont suggéré de réduire ou d'éliminer la PCU.

## **Sondage en ligne**

En parallèle, le public a été invité à participer à un sondage en ligne affichée dans le site Web du ministère (se reporter à l'[annexe A](#)). Des réponses ont été présentées au nom d'entreprises de toutes tailles, et plus des trois quarts (78 %) provenaient de petites entreprises. Le secteur de l'hébergement (23 %), suivi de ceux des produits de consommation (15 %) et des voyages et du tourisme (13 %) ont affiché les taux de participation les plus élevés. Le taux de participation des secteurs de la construction/immobilier, des soins de santé, de la technologie et du transport était faible par rapport aux données nationales<sup>1</sup>. En tout, 5 765 sondages ont été remplis (5 076 en anglais et 689 en français). Au cours de la même période, près de 14 300 visiteurs uniques ont consulté les pages Web (11 500 pour les pages en anglais et 2 800 pour les pages en français). Autrement dit, environ un visiteur au site sur deux et demi a répondu au sondage. La principale source des renvois était la saisie directement dans la barre de recherche (66 %), suivie des moteurs de recherche.

---

<sup>1</sup> Statistiques Canada : [Canadian Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2019/2019](#)

## Principaux points à retenir

- En général, les répondants ont indiqué qu'ils étaient reconnaissants d'avoir pu accéder au programme, qui les avait aidés à sauver leur entreprise.
- Plus des trois quarts (78 %) des répondants représentaient des petites entreprises, et le secteur de l'hébergement (23 %), suivi de ceux des produits de consommation (15 %) et des voyages et du tourisme (13 %) ont affiché les taux de participation les plus élevés. Le taux de participation de l'industrie de la construction/immobilier, des soins de santé, de la technologie et du transport était faible par rapport aux données nationales.
- La moitié des répondants environ (46 %) ont indiqué être propriétaire d'une entreprise ou d'une autre organisation, tandis que 42 % s'identifiaient en tant que représentants, et 11 % en tant que propriétaire unique.
- Une majorité (57 %) de répondants a indiqué que la SSUC fournit un niveau de soutien adéquat, mais près du quart (23 %) n'en étaient pas certains.
- Le respect des exigences relatives à l'admissibilité a été identifié en tant que difficulté la plus importante (30 %) et l'opposition la plus forte venait des organismes à but non lucratif, des entreprises saisonnières, des secteurs du tourisme et de l'hébergement, et d'entrepreneurs indépendants, qui indiquaient que le programme ne correspondait pas à leur modèle opérationnel.
- Comme pendant les tables rondes, on a indiqué dans le sondage que l'incertitude entourant la durée du programme de la SSUC représentait l'obstacle le plus important à la réembauche de travailleurs (25 %); les répondants ont indiqué qu'ils voulaient que le programme soit prolongé jusqu'en décembre 2020 au moins.
- Les inquiétudes suivantes entourant le programme se répartissaient uniformément entre l'atteinte du niveau de soutien offert par la PCU, le maintien des avantages sociaux des employés et la gestion des craintes de contracter la COVID-19 (toutes à 15 %).
- Bon nombre de répondants ont indiqué qu'ils s'inquiètent de réembaucher des travailleurs et ont recommandé de restructurer la SUC et la PCU afin d'aider les travailleurs à délaissier la PCU et à retourner dans la population active.
- Plus du tiers des répondants (38 %) étaient d'avis qu'il faudra jusqu'à un an à leur organisation pour retrouver son niveau d'activité d'avant.
- Les trois quarts des répondants environ (72 %) ont indiqué qu'ils prévoyaient d'utiliser la SSUC tout au long de la reprise de leurs activités, qui devrait durer d'un à trois mois, selon la majorité d'entre eux.
- Les répondants ont indiqué que le site Web du gouvernement du Canada (26 %) et les nouvelles (20 %) avaient été leurs principales sources d'information sur la SSUC.

## Défis liés au programme de la SSUC

### Conditions d'admissibilité et moment de présenter une demande

Le tiers des répondants environ (30 %) a indiqué que le respect des exigences en matière d'admissibilité était le plus gros défi, suivi du processus trop compliqué ou portant à confusion (20 %). L'opposition la plus forte provenait des organismes à but non lucratif et des organismes de bienfaisance, des entreprises saisonnières, des secteurs du tourisme et de l'hébergement, des entreprises d'aliments et boissons, d'entreprise de camionnage, d'entrepreneurs indépendants (par exemple, des physiothérapeutes), d'industries dépendantes d'entrepreneurs (par exemple, les médias et l'industrie du contenu), et des propriétaires uniques, qui ont indiqué que le programme « *ne correspond pas bien* » à leur modèle opérationnel.

Un certain nombre de répondants se sont dits inquiets que le seuil de 30 % pour la baisse de revenus soit « *trop sévère* », « *trop restrictif* » ou « *arbitraire* », et qu'il ne représente pas la nature volatile des revenus dans le contexte actuel. Les répondants ont suggéré de créer une échelle mobile ou des critères d'admissibilité à plusieurs niveaux pour le programme au lieu d'établir des critères d'admissibilité restrictifs, qui rendent difficile pour les entreprises de savoir si elles seront (ou demeureront) admissibles.

Les données indiquaient aussi que les modifications apportées au programme étaient dures à suivre ou n'étaient pas communiquées clairement (15 %), et la proportion était un peu plus élevée chez les répondants francophones.

### **Incertitude quant à la prolongation de la SSUC.**

L'incertitude entourant la durée du programme de la SSUC représentait l'obstacle le plus important à la réembauche de travailleurs pour le quart des répondants (25 %). Les répondants ont indiqué que cette prolongation était « *essentielle* » ou « *cruciale* », et ajouté qu'ils voulaient qu'elle demeure en place jusqu'au 31 décembre 2020 à tout le moins afin de les aider à maintenir leurs entreprises à flot et à conserver la main-d'œuvre. (traduction) « *Nous nous inquiétons que le programme de la SSUC prenne fin le 31 août. S'il devait disparaître avant que nous soyons en mesure de retourner à des flux de trésorerie positifs* », nous devons peut-être mettre à pied des employés ou fermer, a indiqué un répondant. Un autre a indiqué (traduction) « *Nous nous inquiétons de la façon dont nous gérons nos activités après la fin du programme, étant donné la dette que notre entreprise aura contractée tout au long de cette période* ».

Selon les répondants, il est peu probable que leur entreprise se rétablisse avant un certain temps, et peut-être avant encore plus longtemps, selon l'industrie. L'un des répondants a présenté des commentaires précis et exposé ses réflexions personnelles sur la relance économique incertaine et lente (traduction) « *Dans l'industrie de l'hébergement, nous aurons probablement besoin d'un soutien après le mois d'août, à cause de la relance lente dans notre industrie* ». Les répondants qui travaillent dans l'industrie des voyages et de l'hébergement étaient généralement au courant que leur industrie mettra plus de temps que d'autres à se rétablir. Ils ont donc dit qu'un avenir sans la SSUC se traduirait par des mises à pied permanentes et qu'ils pourraient fermer leurs portes. Plus du tiers des répondants (38 %) étaient d'avis qu'il faudra jusqu'à un an à leur organisation pour retrouver son niveau d'activité d'avant. Les trois quarts des répondants environ (72 %) ont indiqué qu'ils prévoyaient d'utiliser la SSUC tout au long de leur période de reprise, qui devrait durer d'un à trois mois, selon la majorité d'entre eux.

### **Soutenir les travailleurs en congé forcé**

En général, les répondants ont indiqué qu'ils étaient reconnaissants d'avoir pu accéder au programme de la SSUC. Une majorité (57 %) d'entre eux ont indiqué que le programme fournit un niveau de soutien adéquat, mais près du quart (23 %) n'en étaient pas certains. Certains répondants ont expliqué comment le programme leur avait permis de maintenir en poste des employés, des talents et des connaissances, ce qui, comme ils le disent, leur a permis de (traduction) « *mieux résister à la tempête et d'avoir en fait une occasion de se rétablir complètement* ». Les répondants ont fait part de commentaires approfondis, qui indiquaient à quel point le programme avait été (traduction) « *d'une grande aide* », un (traduction) « *souffle de vie précieux* » pour leur entreprise, et leur avait permis de prévenir les mises à pied et de

payer leurs employés actifs (54 %). Dans d'autres cas, les répondants ont indiqué que le programme leur avait permis de payer des employés actifs, tout en soutenant leurs employés en congé forcé (19 %), tandis qu'une faible proportion (3 %) a indiqué utiliser la SSUC pour soutenir seulement les employés en congé forcé.

### **Interaction entre la SSUC et la PCU**

Environ un répondant sur dix (13 %) a indiqué que l'interaction avec la PCU représentait le défi le plus important lié au programme. La même proportion environ (15 %) a indiqué que l'atteinte du niveau de soutien fourni par la PCU nuisait à leur capacité de réembaucher des travailleurs. L'un des répondants a indiqué que la PCU (traduction) « *devait cesser* » afin qu'il puisse être en mesure de réembaucher des employés au moyen de la SSUC. Un autre a indiqué qu'il est (traduction) « *très difficile de faire revenir les employés après une mise à pied quand ils reçoivent 2 000 \$ par mois pour rester à la maison* ». Ainsi, la réticence de certains à retourner au travail quand les employés peuvent (traduction) « *gagner autant ou plus grâce à la PCU* » s'avère problématique pour certains employeurs qui cherchent à réembaucher des employés. Bon nombre des répondants ont recommandé de rajuster la SSUC en recourant à un modèle d'échelle mobile afin (traduction) « *d'aider les travailleurs et les employeurs à délaisser la PCU* » et ont aussi suggéré que le fait de gagner (traduction) « *100 % plutôt que 75 % représenterait un incitatif à retourner au travail* » pour les employés.

## **Annexe A – Sondage sur la prolongation de la SSUC**

Le gouvernement mène des consultations avec des entreprises, des représentants syndicaux, des organismes à but non lucratif et des organismes de bienfaisance au sujet des rajustements possibles au programme de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) en vue de stimuler l'emploi et la croissance, y compris les rajustements possibles du seuil de réduction de 30 % des revenus. Toute modification apportée au programme à la suite de ces consultations visera à maximiser les possibilités d'emploi, à veiller à ce que la SSUC tienne compte des besoins immédiats des entreprises et à appuyer la reprise économique après la crise.

Le ministère des Finances du Canada cherche à obtenir les commentaires des employeurs en vue de prodiguer des conseils éclairés au gouvernement quant à la conception future de la SSUC. Le sondage rapide ci-dessous vise à recueillir des renseignements de haut niveau sur la façon dont les employeurs ont recours au programme. Les personnes qui souhaitent faire des commentaires approfondis sont invitées à répondre par courriel aux questions posées dans le présent document.

### Questions du sondage

**1. En quelle qualité répondez-vous au présent sondage? (Choisissez une réponse)**

- Propriétaire unique
- Propriétaire d'une entreprise ou d'une autre organisation
- Représentant d'une entreprise ou d'une autre organisation
- Autres (veuillez préciser)

**2. Dans quelle administration votre organisation exerce-t-elle ses activités? (Choisissez une réponse)**

- Présente seulement au Canada (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent)
  - Alberta
  - Colombie-Britannique
  - Manitoba
  - Nouveau-Brunswick
  - Terre-Neuve-et-Labrador
  - Territoires du Nord-Ouest
  - Nouvelle-Écosse
  - Nunavut
  - Ontario
  - Île-du-Prince-Édouard
  - Québec
  - Saskatchewan
  - Yukon
  - À l'étranger

3. **Combien de personnes sont employées par l'entité dont vous êtes propriétaire ou que vous représentez, y compris (le cas échéant) les employés d'entités qui font partie du même groupe? (Choisissez une réponse)**

- 1-4
- 5-49
- 50-99
- 100-499
- 500 employés ou plus.
- Je ne sais pas/Sans objet

4. **Quel est le principal secteur d'activité de l'employeur que vous représentez? (Choisissez une réponse)**

- Construction et immobilier
- Voyage, tourisme et loisirs
- Industrie de l'accueil
- Technologie, médias et télécommunications
- Produits de consommation (aliments et boissons, vente au détail, logistique, automobile)
- Manufacturier
- Transports
- Soins de santé
- Services financiers
- Agriculture, chasse, foresterie et pêche
- Exploitation minière et de carrières
- Services et approvisionnement en électricité, en gaz et en eau
- Services professionnels
- Autres services commerciaux
- Services sociaux et d'éducation, services personnels
- Pétrolier et gazier
- Organisme de bienfaisance/organisme sans but lucratif
- Autres (veuillez préciser)

5. **Quelle a été votre principale source de renseignements sur le programme de la SSUC? (Choisissez une réponse)**

- Nouvelles
- Site Web du gouvernement du Canada
- Médias sociaux du gouvernement du Canada
- Conseiller fiscal ou comptable
- Communication directe avec les représentants du gouvernement
- Organisation professionnelle ou de l'industrie
- Autres (veuillez préciser)
- Je ne sais pas/Sans objet

6. **Avez-vous présenté une demande ou l'employeur que vous représentez a-t-il présenté une demande aux fins de la SSUC? (Choisissez une réponse)**

- Oui
- Non

**7. Quel est le plus grand défi auquel votre organisation a fait face relativement au programme de la SSUC? (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent)**

- Répondre aux conditions d'admissibilité
- Le processus est compliqué ou n'est pas facile à comprendre
- Il faut trop de temps pour recevoir la subvention
- Chevauchement avec la Prestation canadienne d'urgence
- Les modifications apportées au programme étaient difficiles à suivre ou n'étaient pas clairement communiquées
- Je ne sais pas/Sans objet
- Autres (veuillez préciser)

**8. Si votre organisation bénéficie de la SSUC, offre-t-elle le soutien adéquat pour répondre aux besoins de votre organisation? (Choisissez une réponse)**

- Oui
- Non
- Je ne sais pas/Sans objet

**9. Si votre organisation bénéficie de la SSUC, offre-t-elle un soutien aux employés en congé forcé ou est-elle utilisée comme moyen de rémunération des employés actifs? (Choisissez une réponse)**

- Soutien aux employés en congé forcé
- Rémunérer les employés actifs
- Les deux
- Je ne sais pas/Sans objet

**10. Si vous avez procédé à des mises à pied liées à la pandémie, quels ont été ou quels seront les plus grands défis associés à la réembauche de travailleurs mis à pied dans le contexte de la pandémie? (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent)**

- Répondre aux craintes des employés de contracter la COVID-19
- Respecter les exigences en matière d'éloignement social
- Enjeux administratifs
- Répondre au niveau de soutien offert par la Prestation canadienne d'urgence
- Incertitude quant à la durée de la SSUC
- Assurer les avantages sociaux des employés ou d'autres coûts
- Autres (veuillez préciser)
- Je ne sais pas/Sans objet

**11. Si vous avez procédé à des mises à pied liées à la pandémie, prévoyez-vous réembaucher vos employés? Comment y procéderez-vous?**

- Réembaucher tous les employés en même temps
- Réembaucher les employés par étape
- Autres (veuillez préciser)
- Je ne sais pas/Sans objet

**12. Combien de temps estimez-vous qu'il faudra à votre organisation pour intensifier ses activités?**

- D'une à trois semaines
- D'un à trois mois
- Jusqu'à six mois
- Jusqu'à un an
- Je ne sais pas/Sans objet

**13. Pensez-vous avoir recours à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) tout au long de la période d'intensification de vos activités?**

- Oui
- Non
- Je ne sais pas/Sans objet

**14. Pendant combien de temps continuerez-vous à avoir recours à la Subvention salariale d'urgence du Canada pendant la période d'intensification de vos activités?**

- D'une à trois semaines
- D'un à trois mois
- Je ne sais pas/Sans objet

**15. Avez-vous d'autres commentaires?**

Les Canadiens sont également invités à faire leurs commentaires au moyen de la page Web des consultations du ministère des Finances ou par courriel à [fin.cews-succ.fin@canada.ca](mailto:fin.cews-succ.fin@canada.ca), d'ici le 5 juin 2020.

Cette consultation permettra d'inspirer les modifications possibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada en vue d'aider à maximiser les possibilités d'emploi et à mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs pendant cette période difficile.

## Annexe B – Présentations par courriel

Les présentations contenaient des commentaires généraux ou répondaient aux huit questions de la consultation, ces dernières constituant le fondement aux différentes sections de ce rapport :

1. Défis liés au programme de la SSUC
2. Rajustements proposés au programme de la SSUC
3. Complexité accrue du programme de la SSUC
4. Soutenir les travailleurs en congé forcé
5. Obstacles à la réembauche des travailleurs
6. Facteurs qui empêchent de présenter une demande au programme de la SSUC ou qui découragent de le faire
7. Difficultés pour les entreprises saisonnières
8. Interaction entre la SSUC et la PCU

### 1. Défis liés au programme de la SSUC

#### Messages clés

- Dans bon nombre de présentations, on indiquait que le seuil de revenu est trop difficile à atteindre ou injuste pour ceux qui ne sont pas admissibles par une marge très faible.
- Dans certaines présentations, on a indiqué que la complexité ou l'incertitude représentait un obstacle à la présentation d'une demande.
- Bon nombre des propriétaires d'entreprises dont les structures de société sont inadmissibles à l'heure actuelle ont écrit afin d'en savoir plus sur l'admissibilité (p. ex., coentreprises, entente de partage des coûts).
- Certains grands organismes comptant de multiples unités opérationnelles ont peut-être subi des pertes de revenus au niveau de certaines unités opérationnelles qui les rendent admissibles, mais pas l'organisme dans son ensemble.
- Certains intervenants estimaient que les règles pour calculer la rémunération admissible étaient injustes dans certaines situations, comme pour les travailleurs saisonniers, les nouveaux travailleurs, ceux qui participent à des programmes de travail partagé et les proches.
- Bon nombre d'organismes de bienfaisance et d'organismes à but non lucratif ont indiqué que l'exigence d'avoir un compte de paye représentait un obstacle pour eux, tandis que les municipalités, les musées, les universités et les collèges ont demandé d'être admissibles à la SSUC.

#### Le critère du revenu

Un certain nombre de commentaires ont été reçus sur le critère du revenu pour déterminer l'admissibilité à la SSUC. Les règles actuelles stipulent qu'un employeur admissible doit avoir subi une perte de revenus comme suit :

Tableau 1 : Le critère du revenu de la SSUC

<i>Périodes de demande</i>	<i>Baisse de revenus requise</i>	<i>Périodes de référence à comparer selon l'approche générale</i>	<i>Périodes de référence à comparer selon l'autre approche</i>
----------------------------	----------------------------------	---	--

<i>Période 1</i>	Du 15 mars au 11 avril 2020	15 %	Mars 2020 par rapport à mars 2019	Mars 2020 par rapport à la moyenne de janvier et de février 2020
<i>Période 2</i>	Du 12 avril au 9 mai 2020	30 %	Avril 2020 par rapport à avril 2019	Avril 2020 par rapport à la moyenne de janvier et de février 2020
<i>Période 3</i>	Du 10 mai au 6 juin 2020	30 %	Mai 2020 par rapport à mai 2019	Mai 2020 par rapport à la moyenne de janvier et de février 2020

En vertu de la règle de l'admissibilité présumée, l'employeur qui a droit à la SSUC pour une période donnée peut y avoir droit pour la période de montrer qu'il a satisfait au critère du revenu pour cette période.

La plupart des commentaires formulés sur la baisse de revenus requise, le « seuil de revenu », se concentraient sur le seuil de 30 % pour les périodes 2 et 3. Dans environ 70 présentations uniques, on indiquait que cet objectif de 30 % était trop difficile à atteindre. Les commentaires les plus souvent formulés comprenaient les suivants :

- Le seuil de revenu est trop rigide par rapport à la rentabilité ordinaire.
  - Certaines entreprises à marge faible, comme les entreprises de camionnage, les entreprises du Nord et les exploitations agricoles, ont indiqué qu'elles deviendraient non viables et cesseraient leurs activités avant d'atteindre le seuil de 30 %.
  - Étant donné que les entreprises saisonnières gagnent la totalité de leurs revenus pour l'année pendant une courte période, elles seraient plus à risque de mettre fin à leurs activités si elles subissaient une baisse de près de 30 % de leurs revenus d'une année à l'autre pendant une période d'un mois (voir la section 7).
  - Le critère du revenu ne tient pas compte du fait que même si les revenus ne baissent pas de 30 %, les coûts peuvent augmenter considérablement à cause des besoins en équipement de protection individuelle, des nouvelles mesures d'hygiène et de la restructuration des entreprises pour respecter la distanciation physique, ce que les entreprises agricoles ont mentionné à maintes reprises.
- La période de référence pour déterminer la baisse de revenus ne fonctionne pas pour certaines entreprises
  - Les entreprises saisonnières n'ont souvent aucun revenu au cours de la période de référence.
  - Dans un certain nombre d'industries, les entreprises qui n'ont pas encore réalisé de revenus ou qui subissent des retards de revenus ont un accès limité à la SSUC, et ce, même si la demande ralentira considérablement au cours de la période d'admissibilité. Cela comprend les entreprises de recherche et de développement, et d'exploitation et d'exploration minière (particulièrement dans le Nord, où les communautés autochtones dépendent peut-être des secteurs de l'industrie minière, de la chaîne d'approvisionnement automobile, de la construction et de la technologie de pointe).

- Certains intervenants s'attendent à subir des pertes de revenus considérables au cours de l'année, mais sont incapables de montrer leurs baisses de revenus pendant les périodes de référence
- Le critère du revenu n'encourage pas les entreprises à réussir et ne répond pas aux besoins des entreprises en croissance
  - Le seuil peut décourager les entreprises de rouvrir à temps plein, de faire de la publicité ou de maximiser autrement leurs revenus, pour qu'elles puissent demeurer admissibles à la mesure incitative. Certaines entreprises indiquent qu'elles seraient incapables de survivre sans la SSUC.
  - Les entreprises qui étaient en croissance avant la pandémie ont soutenu qu'une indemnité devrait être offerte pour la croissance dans les calculs de la baisse du revenu.
  - Une entreprise qui a fait l'acquisition d'une autre entreprise avant la pandémie pouvait ne pas atteindre le seuil de revenus si l'entreprise acquérante et l'entreprise acquise l'avaient toutes deux atteint individuellement, selon la façon dont l'acquisition était structurée (voir la section 7).
  - La SSUC pourrait encourager certains comportements anticoncurrentiels; quelques intervenants ont indiqué que dans la présentation de soumissions pour des contrats, des compétiteurs font des soumissions inférieures au prix courant étant donné qu'ils profitent de la SSUC.

#### *Commentaires supplémentaires sur les périodes de référence*

Dans les présentations d'entreprises nouvelles et saisonnières, on contestait souvent les périodes de référence utilisées pour le critère du revenu. Au cours des mois de mars, d'avril et de mai, bon nombre d'entreprises saisonnières, qui ont tendance à être plus actives au cours de l'été, ne gagnent pas beaucoup de revenus. Dans la plupart de ces présentations, ces entreprises indiquaient avoir de la difficulté à atteindre le seuil de la baisse de revenus d'une année à l'autre, car elles n'ont pas de revenus au cours de la période de référence et ne peuvent pas montrer la baisse de revenus requise par rapport à 2019. À titre d'exemple, de nouvelles entreprises ont peut-être subi une baisse de revenus depuis la fin de l'année 2019 ou le début de l'année 2020, mais elles demeurent inadmissibles. De nombreuses entreprises saisonnières au Canada s'attendent à subir une baisse de revenus en 2020 (p. ex., les réservations annulées au cours des mois estivaux), mais elles ne profitent pas de la SSUC, car celle-ci se fonde sur les activités commerciales menées plus tôt au cours d'une année civile.

Les entreprises qui accusent un long retard dans la réception de leurs revenus (p. ex., dans les secteurs de la construction, des services-conseils, de l'automobile et de l'immobilier) et les entreprises qui ont connu une année 2019 atypique ont également demandé d'avoir une autre option pour comparer les revenus d'une année à l'autre. À titre d'exemple, des entreprises sidérurgiques touchées par le litige commercial avec les États-Unis en 2019 pourraient avoir eu des revenus anormalement faibles au cours de cette année. Une entreprise de traversier d'Ottawa s'est également plainte, car elle était fermée en 2019 à cause des inondations et a donc été incapable de montrer qu'elle avait eu des revenus pour les périodes de référence.

#### Complexité

Dans un certain nombre de présentations, on indiquait que le programme était très complexe. Parmi les autres commentaires formulés, notons le temps considérable requis pour obtenir les

documents requis, les calculs compliqués et les résultats incertains, ce à quoi s'ajoute la crainte de commettre des erreurs qui pourraient plus tard donner lieu à des audits ou à des sanctions.

On a souvent mentionné que les calculs liés à la paye pour l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec et d'autres retenues ou contributions (y compris les contributions pour les services de santé) étaient pénibles.

L'incertitude entourant la possibilité de modifier plus tard les demandes de SSUC semble avoir alimenté les préoccupations liées au risque de commettre des erreurs; qui plus est, un certain nombre d'employeurs ont indiqué qu'ils hésitaient à présenter une demande, car ils ignoraient si le programme allait être prolongé. Certains intervenants ont demandé que l'ARC publie des directives et des précisions supplémentaires en ce qui concerne la politique de la SSUC.

### **Inadmissibilité de certaines structures de société**

Pour certains intervenants, leur structure de société constituait un obstacle à la présentation d'une demande pour obtenir la SSUC. Ces plaignants ont indiqué les structures suivantes :

- les sociétés de personnes;
- les ententes de partage des coûts (p. ex., cliniques médicales, hôtels et comptable);
- les coentreprises (p. ex., l'industrie hôtelière);
- les entreprises à propriétaire unique;
- les sociétés professionnelles.

En outre, étant donné la nature de la SSUC, qui subventionne les salaires des employés, les travailleurs autonomes sans employés ont indiqué qu'ils étaient incapables de profiter du programme.

### *Atteindre le seuil du revenu pour les unités opérationnelles de grands organismes*

Les grands organismes qui exploitent de multiples magasins, divisions ou unités opérationnelles, qui subissent des pertes de revenus différentes à cause de la pandémie, indiquent qu'il est difficile d'accéder à la SSUC quand l'organisme en général lui-même est inadmissible. Même si les entreprises ou magasins individuels qui font partie de l'entité juridique plus grande ont subi une baisse de revenus d'au moins 30 %, l'entité dans son ensemble n'est pas admissible. Par conséquent, ces organismes ont demandé que les entités inférieures à l'entité juridique elle-même soient en mesure de présenter une demande pour la SSUC.

Les organismes dont les activités commerciales couvrent plus d'un secteur, d'une province ou d'un territoire ont également indiqué qu'il serait utile de pouvoir présenter une demande pour obtenir la SSUC pour des régions, des magasins ou des unités opérationnelles en particulier.

### Rémunération admissible

Afin de déterminer les salaires admissibles pour la SSUC, l'employeur doit déterminer la rémunération de référence de l'employé; il s'agit de la rémunération admissible hebdomadaire moyenne payée à un employé au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020. Si un employeur est admissible, il reçoit la subvention pour les périodes de demande décrites ci-dessus, qui représentent la période de paye de quatre semaines d'un employé. Ces calculs causent toutefois des problèmes à certains intervenants :

- Certains employeurs estiment que l'absence d'intégration entre la SSUC et leur Programme de prestations supplémentaires de chômage de l'assurance-emploi existant

les désavantage, leurs employés et eux, en augmentant les coûts et en réduisant les prestations des employés.

- Dans un nombre considérable de présentations, on a indiqué que les employés contractuels n'étaient pas admissibles.
- Les intervenants qui ont des programmes de travail partagé, qui visent à réduire les mises à pied tout en donnant aux employés une semaine de travail plus courte de façon temporaire, estimaient qu'ils étaient pénalisés, car ces paiements à l'assurance-emploi ne sont pas compris dans le calcul de la SSUC.
- Les proches ne sont pas considérés comme des employés admissibles, ce qui a suscité certains commentaires négatifs, particulièrement dans le cas des étudiants qui se cherchent un emploi d'été.
- Les propriétaires exploitants qui ne se versent qu'un salaire forfaitaire à la fin de l'année ou qui ne se versent aucun salaire au cours d'une année, parce qu'ils reçoivent plutôt une rémunération sous la forme de dividendes ou de frais de gestion ne sont pas admissibles à la SSUC pour toute rémunération qu'ils ont obtenue pendant la COVID-19.

En outre, la SSUC fournit un montant hebdomadaire maximal de 847 \$ par employé. Dans certains présentations, on indiquait que ce montant était insuffisant dans le cas des employés hautement rémunérés. On avait aussi parfois l'impression que la SSUC n'était pas suffisamment généreuse par rapport à la PCU, et puisque les employés préféraient ne pas retourner au travail, les employeurs ne pouvaient donc pas profiter de la SSUC.

Enfin, un employé admissible en vertu de la SSUC ne doit pas avoir été sans salaire pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité. Un certain nombre d'employeurs ont indiqué qu'ils étaient frustrés que les nouveaux travailleurs ou les travailleurs réembauchés (peut-être à temps partiel, alors qu'ils travaillaient à temps plein avant) ne soient pas admissibles au programme. Les intervenants dans le secteur du tourisme en particulier ont indiqué que cette règle semblait déraisonnable.

#### Organismes de bienfaisance, OBNL et institutions publiques

Les organismes de bienfaisance et les organismes à but non lucratif ont cerné un éventail d'obstacles liés à la SSUC qui sont propres à leurs secteurs :

- Le problème le plus courant mentionné par les organismes de bienfaisance et les OBNL résidait dans le fait qu'ils avaient confié la gestion de la paye de leurs employés à un fournisseur externe, ce qui signifie qu'ils ne sont pas admissibles, étant donné qu'ils n'ont pas de compte de paye.
- Les organismes de bienfaisance peuvent avoir un éventail de structures de financement, dont certaines les empêchent de satisfaire aux exigences en matière d'admissibilité de la SSUC. À titre d'exemple, songeons aux refuges financés par des donateurs qui perçoivent aussi un « loyer » auprès d'organismes provinciaux au nom de leurs clients (la Mathew House Refugee Shelter).
  - En outre, les OBNL gagnent des revenus d'un éventail de façons tout au long de l'année et bon nombre ont dit que selon eux, la comparaison d'un mois d'une année à l'autre ne représentait pas une bonne façon d'indiquer si leurs revenus avaient baissé. À titre d'exemple, certains OBNL peuvent générer leurs revenus

principalement pendant certains mois de l'année ou dans le cadre de certaines activités de financement.

- Les OBNL ou les organismes de bienfaisance qui sont des collèges ou des écoles privés obtiennent des réponses mixtes de l'ARC quant à leur admissibilité : certains sont réputés être des institutions publiques (qui peuvent recevoir des fonds publics) et ne sont donc pas admissibles.

Les municipalités (qui gèrent les systèmes de transport en commun), les musées, les universités et les collèges sont inadmissibles actuellement, mais ils ont fait des présentations dans lesquelles ils demandent d'accéder à la SSUC. Dans certains cas, des OBNL ou des organismes de bienfaisance exclusivement détenus par des municipalités ont présenté des commentaires selon lesquels ils estimaient pouvoir être admissibles.

## 2. Rajustements proposés au programme de la SSUC

### Messages clés

- Dans un certain nombre de présentations, on a proposé des changements au seuil du critère du revenu afin de fournir un soutien plus général.
- De nombreux répondants ont suggéré de prolonger le programme après le 29 août 2019, car ils indiquent que la relance économique prendra du temps.
- De nombreux employeurs aimeraient que des modifications soient apportées aux règles qui permettent de reporter l'admissibilité présumée à un plus grand nombre de périodes, pour avoir un certain degré de certitude quant à leurs flux de trésorerie.
- Un grand nombre de répondants ont recommandé d'apporter des modifications aux périodes de références utilisées pour déterminer une baisse de revenus, étant donné que de cette façon, on tiendrait mieux compte d'un éventail de modèles opérationnels précis.
- Les intervenants ont aussi proposé un éventail de rajustements précis afin d'élargir l'admissibilité à la SSUC, comme la comptabilisation des services de paye externalisés, l'assouplissement de la règle de 14 jours, et l'ajout de règles afin de tenir compte d'un éventail de modèles opérationnels, d'activités et de structures susceptibles d'avoir une incidence sur l'admissibilité ou sur le calcul des revenus.
- Enfin, certains intervenants aimeraient que les communications sur le programme soient améliorées, étant donné qu'ils le trouvent complexe et difficile à comprendre.

### **Changements au seuil de la baisse de revenus**

Un certain nombre d'employeurs jugent que le critère de la baisse de revenus de 30 % est trop élevé. Dans environ 90 présentations uniques, on demande de mettre en place une forme d'échelle mobile, en vertu de laquelle les entreprises qui affichent différents niveaux de pertes de rendement auraient accès à des taux différents de la subvention. Dans 50 autres présentations, on suggérerait d'abaisser le seuil de revenu uniformément, sans mentionner d'échelle mobile. Dans quelques autres présentations, on proposait, dans le cas d'un seuil de revenu et d'un niveau de soutien unique, d'éliminer progressivement et pendant une ou des périodes suivantes le montant de la SSUC qu'une entreprise reçoit quand celle-ci n'est plus admissible plutôt que de cesser immédiatement le versement. En général, l'approche de type « tout ou rien » de la SSUC s'est attiré des critiques et a fait l'objet de demandes de changements.

### **Prolonger le programme après le 29 août 2020**

Les répondants, dont un nombre considérable provenaient de l'industrie de l'hébergement et du divertissement, ainsi que du secteur des organismes à but non lucratif, ont indiqué qu'ils auront besoin d'un soutien après le 29 août 2020. Dans de nombreuses présentations, on indiquait que la SSUC devrait durer jusqu'au 31 décembre 2020 au moins, et certaines mentionnaient même le printemps 2021 et au-delà.

- Dans 110 présentations uniques environ, on demandait une prolongation après le mois d'août 2020. Dans bon nombre d'entre elles, on demandait une prolongation jusqu'au 31 décembre 2020 ou au-delà, particulièrement pour les secteurs durement touchés.
- Dans certaines présentations, on suggérait d'éliminer progressivement la SSUC au cours de cette période en offrant des subventions salariales à taux moins élevé.
- Certains intervenants ont demandé une prolongation seulement pour les industries qui ont été particulièrement touchées.
- Certains répondants ont indiqué que la subvention devrait continuer d'être offerte jusqu'à la fin de l'exigence de distanciation physique, étant donné que celle-ci a des répercussions considérables sur les restaurants.

### **Modifications apportées aux règles afin de permettre de reporter l'admissibilité d'une période à l'autre**

À l'heure actuelle, si un employeur est admissible pour la première période, son admissibilité est reportée seulement à la période suivante. Dans les présentations, on indique que les employeurs aimeraient que ce facteur de report de l'admissibilité aille au-delà de la période suivante, car il réduirait le fardeau administratif du processus, tout en offrant une certaine assurance quant aux flux de trésorerie.

Un petit nombre de grandes entreprises, particulièrement dans le secteur de l'automobile, ont indiqué que leurs entreprises avaient subi des baisses de revenus en plus d'un retard dans les activités du marché sous-jacentes. Cette situation pourrait les rendre inadmissibles pour des périodes antérieures. Ces entreprises suggèrent aussi de permettre une règle d'admissibilité réputée « rétrospective », qui reporterait d'une période précédente l'admissibilité à partir de la première période pour laquelle l'employeur est admissible. (On a également suggéré, comme option de rechange, de prolonger la SSUC d'une période après la fin du programme pour ces employeurs.)

### **Modifications apportées aux périodes de référence utilisées pour déterminer une baisse de revenus**

En ce qui concerne cette question, certains répondants suggèrent un éventail d'options afin de mieux tenir compte des caractéristiques des divers secteurs d'activités :

1. Permettre d'établir le revenu moyen pour plusieurs périodes de demande (de façon annuelle ou trimestrielle, plutôt que mensuelle);
2. Rajuster la période de référence pour les entreprises saisonnières;
3. Harmoniser la période de demande de la subvention aux périodes de paye afin d'atténuer le fardeau administratif;
4. Utiliser les années 2017 et 2018 en tant que références.

### **Élargir l'admissibilité à la SSUC**

- Permettre aux organismes qui confient leurs services de paye à des fournisseurs externes d'être admissibles à la SSUC : Cela comprendrait certains employeurs du

domaine médical, du secteur des organismes à but non lucratif, des industries du tourisme et de l'hébergement, ainsi que des agences de dotation en personnel et des associations sportives, qui recourent aux services de fournisseurs tiers pour traiter leurs obligations en matière de paye.

- Assouplir la règle de 14 jours : La règle actuelle, en vertu de laquelle un employé n'est pas admissible à la subvention s'il n'a pas été payé pendant une période de 14 jours consécutifs ou plus pendant la période de demande est considérée comme trop rigide par plusieurs employeurs, qui doivent aussi composer avec la baisse de leurs activités commerciales.
- Tenir compte des acquisitions effectuées par l'achat d'actifs : Dans quelques présentations, on s'inquiète qu'une nouvelle société créée en mars 2020 qui achète une entreprise établie de longue date par l'intermédiaire d'une acquisition d'actifs ne puisse pas être admissible à la subvention, étant donné qu'elle ne peut pas prouver une baisse de revenus, même si elle a strictement poursuivi les mêmes activités que l'ancienne entreprise. En parallèle, si la nouvelle société faisait l'acquisition de l'autre entreprise par l'achat d'actions, elle pourrait être admissible si elle parvenait à montrer la baisse de revenus.
- Étendre la SSUC aux petites entreprises non constituées en personne morale acquises récemment : Dans ce genre de situation, il est possible que le nouveau propriétaire n'ait pas eu de compte de paye actif en date du 15 mars 2020. En outre, le nouveau propriétaire ne pourrait pas utiliser les données sur les revenus de l'ancien propriétaire et il serait donc incapable de respecter le critère du revenu.
- Revenus d'exportation de sources ayant un lien de dépendance : Quelques grands employeurs qui exportent une part considérable de leurs produits industriels à des parties associées se sont dits inquiets de ne pas pouvoir comptabiliser les revenus de sources ayant un lien de dépendance tirés de ces exportations pour le critère du revenu. Ils suggèrent de comptabiliser les revenus d'exportation de sources ayant un lien de dépendance pour respecter le critère si les entreprises font partie d'une entente anticipée en matière de prix de transfert, car ils estiment que cela s'inscrit dans l'intention de l'admissibilité de la source ayant un lien de dépendance.
- Aider les propriétaires exploitants qui gagnent un revenu d'entreprise, un revenu professionnel ou des dividendes : Certains répondants ont indiqué qu'ils souhaitaient que ces sources de revenus soient considérées comme une rémunération admissible aux fins de la subvention salariale. Dans une certaine mesure, ces sources de revenus peuvent être versées à la discrétion du propriétaire et donner suffisamment de marge de manœuvre à une entreprise pour lui permettre de surmonter des périodes difficiles comme la pandémie.
- Permettre la révision des demandes : Plusieurs répondants ont indiqué qu'ils craignaient de commettre une erreur au moment de remplir leur demande et ils aimeraient avoir l'option de les modifier au besoin.
- Instaurer une période de référence plus appropriée pour comparer les revenus pour les nouvelles entreprises, les entreprises saisonnières et les entreprises ayant connu une année anormale en 2019 : Comme il est indiqué à la section 1, ces types d'entreprises ont demandé d'apporter des changements aux règles afin de leur permettre de montrer une baisse de revenus ou des difficultés.
- Répondre aux besoins des entreprises menant des activités de recherche et développement et de celles qui n'ont pas encore gagné de revenus (c'est-à-dire l'exploration minérale) : Ces entités ont peut-être mis à pied des employés strictement à

cause de la crise. Elles jouent un rôle crucial dans l'avenir de l'économie et certaines d'entre elles qui font de l'exploration minérale ont aussi une incidence sur des communautés autochtones fragiles dans le Nord du Canada.

- Permettre aux entreprises non constituées en personne morale qui sont des gouvernements autochtones d'être admissibles : À l'heure actuelle, ces entreprises ne sont pas admissibles, ce qui désavantage les entreprises autochtones dans les réserves.

### **Améliorer les communications**

Certains répondants aimeraient que des changements apportés au programme soient mieux communiqués, car ils trouvent parfois déroutant de ne pas avoir suffisamment de détails. D'autres croient qu'un plus grand nombre d'employeurs recourraient à la SSUC pour réembaucher leurs employés s'ils en comprenaient les avantages. Dans la même veine, quelques répondants ont indiqué qu'ils aimeraient que les foires aux questions soient plus claires et plus utiles.

### **3. Complexité accrue du programme de la SSUC**

En général, les intervenants étaient en faveur de l'ajout d'une couche de complexité au programme afin d'en élargir l'admissibilité et de mieux cibler celui-ci. Ils ont insisté sur l'importance de la simplicité et de la clarté, et ont indiqué vouloir plus de directives. Dans les présentations en faveur de l'ajout d'une couche de complexité, on indiquait qu'il était préférable d'apporter de légères modifications pour avoir un meilleur taux de participation; on y recommandait de ne pas modifier le processus ou les exigences pour ceux qui sont déjà admissibles, mais on indiquait souvent qu'il serait acceptable d'ajouter ou de remplacer des règles afin de répondre aux besoins d'un plus grand nombre d'organismes. Les intervenants demandaient aussi de permettre la correction des demandes, de garder les prestations comparables et d'éviter le plus possible la complexité administrative afin de réduire le temps et les dépenses requis pour comprendre le programme et pour le respecter.

Ceux qui s'opposaient à l'ajout d'une couche de complexité ont indiqué qu'une telle option pourrait réduire le taux de participation au programme, étant donné qu'il est déjà si complexe qu'il a surchargé les entreprises et les professionnels qui les conseillent sur le programme. Ils ont indiqué que cette complexité accrue serait lourde et dispendieuse, qu'elle découragerait de l'accès et qu'elle augmenterait la probabilité d'erreurs pour les entreprises. Les modifications pourraient retarder le financement versé aux entreprises saisonnières qui tentent déjà d'accéder au programme, en plus d'ajouter des dépenses liées à la mise en œuvre et de causer des retards dans la présentation des demandes, car les entreprises ont souvent besoin de faire appel à des entrepreneurs externes dispendieux pour apporter les changements qui leur permettront de se conformer au programme.

Dans les présentations en faveur de l'ajout d'une couche de complexité pour élargir l'accès au programme, on indiquait que cela permettrait à un plus grand nombre d'organisations d'accéder au programme et qu'il serait préférable d'avoir des instructions claires. On a aussi suggéré de rajuster le seuil du revenu pour atteindre cet objectif.

Dans les cas où les intervenants étaient en faveur d'une plus grande complexité pour mieux cibler le soutien offert par le programme, ils ont indiqué que cela ne signifiait pas d'exclure les entreprises déjà admissibles au programme, mais de mieux le lier à la PCU afin que les entreprises ne soient pas pénalisées pour les interactions entre les programmes. Dans certaines présentations, on suggérait de songer au nombre d'employés, aux entreprises en démarrage, aux coentreprises et aux entités touchées par les problèmes dans la chaîne

d'approvisionnement mondiale. Les intervenants étaient aussi en faveur de l'établissement de critères supplémentaires afin de tenir compte des secteurs les plus durement touchés (par exemple, le tourisme et l'hébergement) et ont suggéré de créer des approches propres à des secteurs ou un processus simplifié pour un secteur donné. Un participant a mis en garde contre le fait d'adopter une approche axée seulement sur un secteur, étant donné qu'elle pourrait donner lieu à une trop grande complexité.

#### **4. Soutenir les travailleurs en congé forcé**

Les intervenants ne faisaient pas tous la même utilisation de la SSUC pour les travailleurs en congé forcé. Ceux qui recouraient au programme pour leurs travailleurs actifs et en congé forcé ont indiqué qu'il était important de garder des liens avec les employés afin de faciliter les opérations futures, au fur et à mesure que les activités reprennent à un rythme accéléré. Ils ont toutefois indiqué qu'il fallait faire preuve de vigilance à l'égard des coûts cachés du programme et de ne pas faire croire aux travailleurs qu'ils ont une sécurité d'emploi, car des postes pourraient être déclarés excédentaires une fois le programme terminé. Un participant a indiqué avoir eu du mal à utiliser la SSUC pour ses employés en congé forcé au départ en raison de problèmes de liquidité attribuables à l'écart entre les premières mises à pied en mars et le premier versement de la SSUC, en mai.

Les intervenants qui ont indiqué utiliser le programme pour les employés actifs seulement ont formulé un certain nombre de commentaires. Certains ont indiqué que le programme était utile pour ramener les employés du congé forcé, tandis que d'autres ont indiqué que le programme ne fera que retarder les mises à pied. Dans certains cas, les travailleurs mis à pied ont été en mesure de recevoir plus que le montant maximal de la SSUC (probablement à cause de la PCU) et, même si certains répondants ont indiqué qu'il était important de garder des liens avec les employés, ils ont ajouté qu'ils ne pouvaient pas utiliser le programme pour garder leurs employés en congé forcé à cause de problèmes de liquidité.

En ce qui concerne la question de savoir si le niveau de soutien pour les travailleurs en congé forcé devrait être le même que celui offert pour les travailleurs actifs, ceux qui indiquaient que ces niveaux devaient être identiques ont indiqué que cela contribuerait à décourager les mises à pied, tandis que ceux qui étaient en désaccord ont fait remarquer que les travailleurs actifs devraient être payés davantage afin d'encourager le travail (plutôt que de décourager du retour au travail).

En ce qui concerne les difficultés à utiliser la SSUC pour soutenir les travailleurs en congé forcé, les intervenants ont indiqué qu'il pouvait être trop complexe de gérer le programme pour ces travailleurs, que le programme pose un obstacle en matière de liquidités pour les entreprises qui n'ont pas suffisamment de fonds (des revenus ou des bénéfices non répartis) pour couvrir le montant égal de 25 % de la subvention, et que certains travailleurs préféraient la PCU.

Les intervenants ont également mentionné l'écart entre les taxes sur la masse salariale et les contributions versées par l'employeur, qui sont couvertes en totalité pour les travailleurs en congé forcé, mais pas pour les travailleurs actifs, ce qui pourrait constituer un obstacle au retour des employés en congé forcé.

## **5. Obstacles à la réembauche des travailleurs**

Dans les présentations, on mentionnait deux types de facteurs susceptibles de nuire à la réembauche des travailleurs : ceux qui touchent la volonté ou la capacité de l'employeur de réembaucher des travailleurs, et ceux qui touchent la décision de l'employé de retourner travailler pour son ancien employeur.

### **Obstacles qui influencent la décision des employeurs de réembaucher des travailleurs**

- **Revenus et limites sur l'activité** : Pour de nombreux employeurs, particulièrement dans les secteurs de l'hébergement/tourisme et de l'infrastructure/construction, l'activité économique et les revenus demeurent trop faibles pour reprendre les opérations, même avec la SSUC.
- **Liquidités** : Un certain nombre d'employeurs, particulièrement les petites entreprises, ont indiqué avoir des problèmes de trésorerie à cause moment où elles ont reçu le soutien de la SSUC, qui les a empêchées de réembaucher des travailleurs aussi rapidement qu'elles l'auraient souhaité.
- **Supplément salarial de 25 %** : Certains employeurs ont indiqué se sentir obligés (par les employés ou par les communications du gouvernement) de verser un supplément de salaire à leurs employés pour que leurs revenus atteignent 100 % et ne veulent pas réembaucher de travailleurs, faute de moyens pour couvrir la partie de 25 %.
- **Retard dans l'embauche attribuable à la règle de 14 jours** : Dans certaines présentations, on indiquait que les employeurs reportaient l'embauche de deux semaines (c'est-à-dire dans la deuxième moitié de la période) afin que le salaire soit admissible à un soutien de la SSUC au cours de la période suivante.
- **Risque/incertitude** : Certains employeurs se méfient d'embaucher des travailleurs qu'ils ne pourront pas maintenir en poste une fois l'arrivée à échéance de la SSUC (à cause de l'incertitude sur le marché) ou ne veulent pas prendre le risque de réembaucher des travailleurs s'ils estiment qu'ils pourraient ne pas recevoir la SSUC du tout.
- **Coûts non salariaux** : Certains employeurs indiquent qu'ils sont incapables de payer les avantages sociaux et les contributions de l'employeur pour leurs employés actifs.
- **Équipement de protection individuelle** : Dans quelques présentations, on indiquait que les coûts liés à l'équipement de protection individuelle et à la disponibilité de celui-ci pour leurs employés constituaient un facteur dans leur décision de les réembaucher.
- **Perte de talent** : Dans les entreprises de technologie de pointe en particulier, on s'inquiète que les talents ne soient pas disponibles pour être réembauchés une fois qu'ils ont été mis à pied.
- **Nouveaux besoins** : Certains organismes de bienfaisance qui offrent des services de soin préféreraient embaucher de nouveaux employés qui possèdent des ensembles de compétences liées à la COVID-19 (c'est-à-dire, qui ont plus d'expérience en soins de santé ou en santé publique), mais croient que la SSUC est offerte seulement pour réembaucher des travailleurs.

### **Obstacles qui ont une influence sur la décision des employés de retourner au travail**

- **La PCU** : Dans 30 % des réponses à cette question, on indiquait que la PCU n'incite pas les employés en congé forcé ou mis à pied à accepter de retourner au travail. D'autres ont indiqué que les travailleurs retourneraient travailler seulement s'ils pouvaient continuer de recevoir la PCU et qu'il était difficile de planifier l'horaire de travail afin de

maintenir les salaires des travailleurs sous le plafond de 1 000 \$ par mois. Certains ont suggéré qu'il serait utile de fournir un genre de « supplément partiel » à la PCU une fois qu'un employé gagne plus de 1 000 \$. Voir la section 8 pour d'autres détails.

- Problèmes de santé : Certains employeurs (environ 10 % des réponses à cette question) indiquent que leurs employés hésitent à retourner au travail, à cause du risque de contracter et de propager la COVID-19, particulièrement si d'autres personnes habitent avec eux.
- Obligations de soins : Certains employeurs n'ont pas été en mesure de réembaucher des travailleurs qui sont devenus les fournisseurs de soins principaux d'enfants ou d'aînés à cause de la pandémie.
- Incertitude de l'emploi : Selon ce qui est indiqué dans les présentations, certains employés ont refusé du travail et décidé de se trouver un emploi dans d'autres secteurs, par crainte d'être mis à pied une fois la SSUC arrivée à échéance.

## **6. Facteurs qui empêchent de présenter une demande au programme de la SSUC ou qui découragent de le faire**

Cette question a surtout donné lieu à des commentaires sur les facteurs techniques qui ont une influence sur l'accès à la SSUC.

Les principaux facteurs indiqués étaient la complexité perçue du programme et les craintes de se voir imposer des sanctions connexes. Dans le tiers des réponses environ, on indiquait qu'il était difficile de calculer le changement des revenus et les salaires de référence, en ajoutant que le processus est intimidant et qu'il soulève des craintes de sanctions, à la lumière des communications faites récemment par le gouvernement. Dans les présentations, on a indiqué que l'incertitude entourant des structures de société particulières constituait un obstacle à la présentation d'une demande (p. ex., sociétés de personnes et ententes de partage des coûts).

- En outre, les périodes de paye pour la plupart des entreprises, selon les présentations, ne correspondaient pas aux périodes de référence pour la SSUC. Cette incohérence impose des fardeaux administratifs considérables aux employeurs qui doivent maintenir deux systèmes de paye en parallèle afin d'être admissibles à la SSUC. Les fournisseurs de services de système de paye ne peuvent pas automatiser ce processus.

L'un des autres facteurs soulevés dans un certain nombre de présentations était les flux de trésorerie limités disponibles pour les salaires. Les employeurs qui ont des coûts fixes élevés et de faibles niveaux de liquidités peinent à faire la paye avant de recevoir leur soutien de la SSUC (une association d'établissements d'hébergement).

Parmi les autres facteurs indiqués dans les présentations, notons les suivants

- Ententes de partage des coûts de l'assurance-emploi : L'absence d'intégration avec les ententes de partage des coûts aurait empêché certains employeurs d'accéder pleinement à la SSUC.
- Relations de travail : Dans certaines présentations, on indiquait qu'il était impossible d'obtenir des concessions des syndicats pour baisser ou modifier les salaires et avantages sociaux au besoin pour accéder à la SSUC.
- Filiales étrangères : Les entreprises qui font une partie important de leurs ventes, mais pas « la totalité ou presque » de leurs ventes à une filiale étrangère croient qu'elles ne sont pas admissibles, même si elles répondent aux autres critères.

## 7. Difficultés pour les entreprises saisonnières

### Messages clés

- Les entreprises saisonnières dont les revenus sont plus élevés au cours de l'été sont incapables de montrer une perte de revenus en vertu des périodes de référence actuelles (tourisme, restaurants et camps d'été).
  - À titre d'exemple, les fabricants d'automobiles et de pièces automobiles se sont dits inquiets de ne pas être admissibles à la SSUC au cours des mois estivaux, quand il y a habituellement une accalmie dans la production à des fins de maintenance, mais qui n'aura pas lieu cette année à cause de la pandémie.
- Les entreprises saisonnières qui ont des charges de fonctionnement toute l'année pourraient ne jamais être admissibles à la SSUC, ou elles pourraient seulement être admissibles pendant la période au cours de laquelle elles gagnent suffisamment de revenus pour mener leurs activités toute l'année, mais la SSUC ne peut pas soutenir 12 mois d'exploitation. À titre d'exemple, notons les organismes culturels et les organismes de bienfaisance dont les principales activités de financement se déroulent à l'automne et à l'hiver.
- Les entreprises saisonnières qui embauchent des travailleurs contractuels pour leurs saisons d'exploitation ne peuvent pas accéder à la SSUC, parce que leurs employés ne travaillaient pas au cours des périodes de référence pour les salaires (des productions culturelles comme les pièces de théâtre et les camps d'été).

Dans plus de 100 présentations uniques, on a cerné des problèmes particuliers touchant des entreprises nouvelles ou saisonnières. Les règles actuelles de la SSUC ne tiennent pas compte du fait qu'une entreprise puisse mener ses activités de façon saisonnière. Premièrement, les périodes de références de la SSUC permettent de calculer les revenus en faisant référence au même mois en 2019 ou au moyen de la moyenne des mois de janvier et de février 2020. Les entreprises saisonnières ont demandé d'avoir une méthode pour calculer une baisse de revenu par rapport à une période de référence différente, ce qui serait possible si l'on permettait de comparer la répartition des revenus pendant la moyenne d'une année plutôt que de faire une comparaison mensuelle d'une année à l'autre. Autrement, dans certaines présentations, on suggérait d'utiliser une année de référence autre que 2019 (c'est-à-dire 2018) étant donné que certaines entreprises ont eu des revenus anormalement bas à cause des inondations du printemps de 2019.

Deuxièmement, une baisse de 30 % des revenus pendant un mois peut constituer un seuil plus rigide pour les entreprises saisonnières que pour d'autres. Les entreprises saisonnières gagnent tous leurs revenus de l'année au cours d'un nombre de mois limité, mais elles ont des coûts fixes tout au long de l'année; même si elles n'ont pas subi une baisse de revenus qui les rend admissibles à recevoir la SSUC, cette baisse de revenus, même si elle est insuffisante, pourrait mettre en péril leur survie. Elles suggèrent donc de tenir compte de l'augmentation des charges de fonctionnement dans le calcul de la SSUC ou proposent d'utiliser le critère d'admissibilité de la baisse de revenus de 30 % en fonction des trois premiers mois, afin d'éviter de créer un incitatif à n'ouvrir que pendant quelques heures et de nuire ainsi à la relance économique. Les entreprises saisonnières suggèrent aussi de prolonger la SSUC jusqu'en 2021 afin de les aider à surmonter ces mois tranquilles ou de leur offrir un soutien échelonné (par exemple, 20 %, 15 % et 10 %) pendant les mois de l'automne et de l'hiver.

Bon nombre d'entités saisonnières, comme les organismes à but non lucratif qui offrent des camps d'été, se demandent si les employés saisonniers seront admissibles à la SSUC. Il est possible que des employés embauchés par des entreprises saisonnières n'aient aucun revenu pour les périodes de références; dans certaines présentations, on suggérait d'adapter les périodes de références pour ce type d'employés, par exemple, en permettant d'utiliser une période de référence allant de mai à septembre. Il convient aussi de mentionner que l'absence de rémunération pendant 14 jours consécutifs pourrait être problématique pour l'admissibilité de certains employés saisonniers. En outre, certaines entreprises saisonnières ont recommandé de regrouper le soutien offert en vertu de la SSUC au programme existant Emplois d'été Canada afin de les aider à embaucher les employés dont elles ont besoin pour mener leurs activités, et les aider à payer ces employés saisonniers, même si elles affichent une baisse de revenus.

Les entreprises saisonnières ont également indiqué que la SSUC n'offre qu'un soutien limité en ce qui concerne les employés ayant un lien de dépendance. La SSUC fournit un soutien à ces employés seulement s'ils ont été employés avant le 16 mars 2020. Toutefois, les employés embauchés par des entreprises saisonnières qui commencent en mai seulement, et dont certains sont habituellement des proches, sont inadmissibles, même si l'entreprise a besoin d'eux pendant les mois estivaux.

Enfin, même si certaines entreprises saisonnières verront leurs revenus augmenter au cours des prochains mois, et qu'elles ne seront donc plus admissibles à la SSUC, cette augmentation ne compensera pas l'augmentation considérable de leurs charges de fonctionnement liées aux mesures d'hygiène et de distanciation physique.

## **8. Interaction entre la SSUC et la PCU**

Dans près de 100 présentations, on indiquait que, même si la SSUC et la PCU ont été des mesures favorables pour les travailleurs, la PCU est contre-productive si l'objectif est de maximiser l'emploi et d'encourager la croissance. En général, les intervenants croyaient que la SSUC était plus productive que la PCU et certains ont mentionné le manque de clarté sur la transition de la SSUC à la PCU. Ils s'inquiètent que la PCU pose un obstacle à l'embauche ou à l'embauche de travailleurs qui aiment mieux la PCU, qu'elle exerce une pression à la hausse sur les salaires (que certaines entreprises n'ont pas les moyens de payer sans la SSUC), étant donné qu'elles doivent offrir des primes de continuité ou des augmentations salariales pour faire concurrence à la PCU. Ils ont également indiqué que les entreprises doivent rajuster avec vigilance les heures de leurs travailleurs à temps partiel pour que ceux qui reçoivent la PCU ne perdent pas leurs prestations, et qu'elles pourraient s'exposer à d'éventuelles pénalités en raison de l'interaction entre les programmes si elles obtiennent la SSUC pour un employé qui n'indique pas en même temps qu'il reçoit la PCU.

Les intervenants ont indiqué que la PCU représentait une bonne mesure d'urgence, mais qu'elle devait être rajustée ou éliminée. Parmi les rajustements proposés, notons une plus grande souplesse pour les travailleurs à temps partiel, ce qui permettrait aux employeurs de verser des suppléments par l'intermédiaire de leurs programmes de prestations supplémentaires de chômage et d'éliminer les abus du programme. Les intervenants qui en ont appelé à l'élimination de la PCU ont indiqué qu'elle pose un obstacle à la réembauche de travailleurs, ce qui pourrait exacerber les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, qu'elle décourage particulièrement les étudiants de travailler et que le gouvernement devrait se concentrer à soutenir les travailleurs actifs. Dans certaines présentations, on suggérait de faire passer la PCU à l'assurance-emploi afin d'éliminer les désincitations au travail et de rendre les

travailleurs qui sont rappelés au travail à plein salaire, mais qui refusent de se présenter, inadmissibles à la PCU.

Page blanche

## Consultation sur la SUCC – Conseil des affaires (28 mai 2020)

### Participants à la réunion

– Conseil des affaires (modérateur)

CAE

– CORUS

– Cameco

– General Electric

– SNC Lavalin

Andrew Marsland – Ministère des Finances Canada

Miodrag Jovanovic – Ministère des Finances Canada

Brian Ernewein – Ministère des Finances Canada

Maude Lavoie – Ministère des Finances Canada

### Sommaire

#### Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) – Défis et ajustements actuels

se renseigne sur les entités générant des recettes tirées d'une chaîne d'approvisionnement internationale d'entreprises ayant un lien de dépendance et sur l'incidence sur les règles d'admissibilité à la SSUC.

- Le ministère des Finances Canada indique qu'il y a eu une interaction avec les employeurs et qu'il les a mis en contact avec l'Agence du revenu du Canada (ARC). Il est entendu que l'ARC a pris position sur la portée et l'application des règles.

Un participant soulève des questions sur les règles d'admissibilité à la SSUC concernant les entités qui utilisent différents types de structures de paye (structures internes par rapport à celles de tiers ou de sous-traitants) et les entités qui n'avaient pas de numéros de paye, et il demande si des modifications législatives seraient apportées.

- Le ministère des Finances donne des précisions et indique qu'il n'a pas encore été déterminé si des modifications étaient nécessaires et qu'il collabore avec l'ARC sur cette question afin d'établir si un accommodement est nécessaire.

s.19(1)

s.20(1)

Un participant ( ) soulève la question de savoir si des changements au seuil de recettes seraient apportés pour tenir compte des entreprises qui n'ont pas connu de baisse importante de recettes, mais qui doivent assumer des coûts plus élevés pour maintenir les recettes.

Deux participants ( ) indiquent que la subvention salariale a été un programme extrêmement utile puisque les employeurs et les employés voulaient maintenir la relation employeur-employé. ( ) demande et soutient qu'il faudrait clarifier l'orientation du seuil de 30 % des recettes. Le ministère des Finances indique qu'il apportera des éclaircissements sous peu.

Un participant demande si la question du congé de maternité ou de paternité avait été réglée par l'annonce récente de la prolongation. Le ministère des Finances indique qu'il croit que la question a été abordée de façon satisfaisante.

En réponse à la question de savoir si les entités s'inquiéteraient du fardeau de conformité associé à une SSUC plus précise, granulaire ou échelonnée pour ce qui est des niveaux de recettes et de subvention, un certain nombre de participants indiquent qu'une échelle mobile ou une mesure échelonnée serait utile au lieu de l'approche actuelle.

#### Travailleurs mis à pied par rapport aux travailleurs actifs

Au sujet des travailleurs mis à pied par rapport aux travailleurs actifs, les participants indiquent que :

- un supplément de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) devrait être envisagé;
- les participants ont utilisé le programme pour les deux types de travailleurs;
- à l'avenir, la participation devrait porter sur les travailleurs actifs au lieu des travailleurs mis à pied.

Un suivi sur le supplément à la PCU est demandé pour une plus grande clarté. Bien qu'aucune réponse directe n'ait été donnée, un participant mentionne qu'il entend des employés dire qu'il serait préférable d'utiliser la SSUC plutôt que la PCU.

## Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) – Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) (4 juin 202)

### Liste des participants

- – CCEA
- - Mikisew Cree Group
- – Nunasi Corporation
- – Kitsaki Management
- – MNP
- – MNP
- Andrew Marsland - Ministère des Finances Canada
- Miodrag Jovanovic – Ministère des Finances Canada
- Brian Ernewein – Ministère des Finances Canada
- Maude Lavoie – Ministère des Finances Canada
- Isabella Chan – Ministère des Finances Canada

### Sommaire de la consultation

*Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- Les participants ont indiqué qu'ils ont pu accéder tout récemment à la SSUC en raison des changements apportés au programme qui les ont rendus admissibles.
- Un participant a indiqué que le processus de demande est complexe pour les grands organismes qui sont constitués de plusieurs entités liées et qui sont structurés de différentes façons, et qui pourraient toutes appartenir à une Première Nation.
  - Dans le cas du participant, l'entité qui agit à titre d'administration centrale de son entreprise est une société de personnes en commandite, ce qui complique la détermination de l'admissibilité à la SSUC pour la masse salariale de son administration centrale.
  - On a aussi fait remarquer que la complexité était liée aux sociétés affiliées, particulièrement aux groupes d'entreprises détenus par les Premières Nations. Au sein de ces groupes, toutes les entités ne peuvent être considérées comme ayant un lien de dépendance, et compte tenu de la portée de ces affiliations, le participant a fait remarquer qu'il a choisi d'éviter une approche consolidée de sa demande pour la SSUC.
- Un participant a fait remarquer que le plafond salarial de 847 \$ est un défi particulièrement pour les entités qui opèrent dans les territoires où le coût de la vie est plus élevé.

- Un participant du secteur minier a indiqué l'inadmissibilité des employés à la SSUC en raison de la configuration de l'entente de paiement de l'employeur et de la structure de l'entente d'emploi.
  - À titre d'exemple, le participant a expliqué qu'il accorderait 140 heures de travail à des travailleurs sous contrat pendant une période de 14 jours et que ces employés seraient payés une fois qu'ils auraient terminé. Toutefois, ces employés ne peuvent pas demeurer sur la liste de paye de l'entreprise et, par conséquent, ils ne sont généralement pas considérés comme admissibles à la SSUC.
  - De plus, le participant a fait remarquer qu'il a sous-traité du travail à des exploitants de location qui sont eux-mêmes des travailleurs autonomes et qu'ils ne sont donc pas admissibles du point de vue de l'entreprise du participant.
- Un participant a fait remarquer que les petites entreprises ont éprouvé des difficultés à présenter une demande pour la SSUC, les obligeant à embaucher des consultants pour obtenir de l'aide. Il est recommandé que le gouvernement élabore des outils vastes et solides pour aider les candidats (par exemple, des séances de formation, des webinaires).

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la relance économique?*

- Il a été suggéré d'envisager de réexaminer le seuil de 30 % des recettes et le « gouffre » qui y est associé en mettant en œuvre une subvention proportionnelle fondée sur une perte de recettes plus faible. Les approches proposées qui sont suggérées pour accroître la certitude pour les entreprises comprennent une approche graduelle ou échelonnée et l'utilisation de paliers ou de tranches.

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- Il a été reconnu qu'une complexité accrue pouvait être gérée si elle mène à l'amélioration du programme. L'utilisation de paliers ou de tranches de baisse des recettes a été proposée pour atténuer une partie de la complexité qui découlerait d'une approche graduelle ou échelonnée.

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- Les participants ont indiqué qu'ils n'avaient généralement pas utilisé le programme pour les employés en service.
- Plusieurs participants ont indiqué qu'un manque d'activité commerciale rendait difficile de justifier le fait de maintenir les employés sur la liste de paye sans travail pour eux.
- Un participant a suggéré que l'utilisation du programme pour les travailleurs mis à pied pourrait n'avoir de sens que pour leur entreprise de conserver une main-d'œuvre spécialisée difficile à remplacer.
- Les participants ont fait remarquer qu'ils utilisent des entrepreneurs, qui ne sont pas admissibles en premier lieu, et qu'ils n'ont donc pas pu être mis à pied.

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- On s'est inquiété de l'incertitude quant à la trajectoire de la relance et à son incidence sur les revenus des entreprises, qui freine la réembauche.
- Certains participants ont fait remarquer qu'ils continuaient à verser des paiements sur du matériel inactif qui pèse actuellement sur les flux de trésorerie et entrave leur capacité de se permettre de réembaucher.

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- Un participant s'est dit préoccupé par l'utilisation du programme en raison du manque de clarté sur les conséquences fiscales découlant d'éventuelles « erreurs » de la part de l'entreprise dans le processus de demande pour la SSUC.

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- On a laissé entendre que certaines entreprises saisonnières, comme le tourisme, n'auraient peut-être pas subi de pertes de recettes importantes de janvier à mars et ne seraient donc pas admissibles. Une solution possible est d'utiliser une variation globale des recettes saisonnières par rapport à une approche mensuelle (par exemple, comparer le mois à la moyenne des mois, comparer l'année sur l'année).

*Comment prévoyez-vous que la SSUC interagisse avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires supplémentaires au sujet de la PCU?*

- (Aucune discussion)

**Autres remarques**

- Certains participants ont mentionné une expérience positive, particulièrement en ce qui a trait au processus de demande du programme, et ont remercié le gouvernement de cette aide.
- Un participant a indiqué que l'entreprise envisageait de licencier un certain nombre d'employés, mais que la SSUC a contribué à empêcher les mises à pied.

## Consultation sur la SSUC – FCEI (le 28 mai 2020)

### Liste de participants

- – FCEI
- – FCEI
- – FCEI
- – FCEI
- Andrew Marsland – FIN
- Miodrag Jovanovic – FIN
- Brian Ernewein – FIN
- Maude Lavoie – FIN

### Questions aux fins de consultation

*Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- Des éléments de preuve anecdotiques provenant de questions soulevées dans les webinaires suggèrent une confusion au sujet de certaines caractéristiques techniques du programme :
  - Revenu gagné par rapport au revenu payé
  - La règle des 14 jours
  - Retenues sur la paie pour les employés en congé forcé

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la reprise économique?*

- Il a été suggéré que toute prolongation de la SSUC devrait encourager la réembauche à mesure que les entreprises rouvrent.
- La majorité des membres (71 % des répondants au sondage) ont indiqué qu'ils aimeraient conserver une partie de la subvention à mesure que leurs revenus augmentent.
  - Selon les diapositives communiquées, cela impliquerait une « échelle mobile » (p. ex., conserver la moitié de la subvention pour une baisse des revenus de 20 %).
- La moitié des répondants au sondage (51 %) souhaitent voir le seuil de baisse des revenus de 30 % baisser afin de permettre à un plus grand nombre d'entreprises d'être admissibles.
- Certains membres ont demandé une augmentation de la subvention pour certaines entreprises.
- On a fait remarquer qu'il faudrait permettre à plus d'entreprises d'avoir accès au programme.

- Les salaires des propriétaires d'entreprise ont été considérés comme une préoccupation, étant donné que les dividendes ne sont pas couverts par le programme, mais que les revenus des propriétaires souffrent.
  - Question de la FCEI : Les propriétaires pourraient-ils commencer à se payer un salaire? Serait-il admissible à une subvention?
- Principales priorités stratégiques de la FCEI :
  - Suppression du précipice (il est sous-entendu que l'élimination du soutien devrait être progressive)
  - Réduction du seuil de baisse des revenus de 30 %
  - Couvrir les dividendes versés aux propriétaires d'entreprise comme moyen de toucher des salaires
  - Élargir l'exonération de l'impôt sur les salaires aux travailleurs qui ne sont pas en congé forcé

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- (Pas de discussion)

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- (Pas de discussion)

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- (Pas de discussion)

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- (Pas de discussion)

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- (Pas de discussion)

*Comment prévoyez-vous que la SSUC interagira avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires à ajouter à propos de la PCU?*

- (Pas de discussion)

## **Autres commentaires**

- Il a été noté que les membres considèrent ce programme comme avantageux, étant donné qu'ils s'attendent à ce que les revenus reviennent plus lentement que les dépenses à mesure que les entreprises rouvrent, ce que le programme peut aider à compenser.
- Un défi majeur pour la SSUC a été le moment, puisqu'il est trop tard pour empêcher certaines entreprises de commencer à faire des mises à pied et d'assumer les coûts associés au processus de mise à pied.
- La FCEI croit qu'il y aura une plus grande adoption du programme au fur et à mesure que les entreprises commenceront à rouvrir leurs portes et elle fait remarquer que la prolongation du programme était une décision importante.
- Certains membres ont fait état de craintes quant à l'accès au programme en raison de messages difficiles concernant l'application du programme et de messages suggérant le besoin d'indemniser intégralement les employés admissibles.
- Des préoccupations ont été soulevées au sujet d'autres programmes d'urgence :
  - Les membres de la FCEI sont particulièrement intéressés par les changements apportés au Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC), notamment une plus grande renonciation à la dette, l'augmentation du montant maximal du prêt et l'allègement des versements de TPS/TVH.
  - Certains membres se sont inquiétés quant à l'efficacité de l'Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial (AUCLC) et ont suggéré que le gouvernement devrait plutôt se concentrer sur l'élargissement du CUEC.
- On s'est particulièrement inquiété du nombre de membres qui ont indiqué qu'ils envisageaient la faillite pour réduire leur activité (12 %).
- La FCEI a convenu de recueillir davantage de données d'enquête afin de mieux comprendre la dynamique de ses membres et leur comportement à l'égard de la SSUC (attrait de la SSUC, données sur les membres non constitués en personne morale, nombre réel d'entreprises ayant rouvert dans les régions où ils ont maintenant la permission de rouvrir, etc.).

## Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) – Congrès du travail du Canada (CTC) (le 3 juin 2020)

### Profil des participants

- – CTC (modérateur)
- CPA
- Danika – Ministère des Finances du Canada (Ministère)
- Mark – Ministère
- Allison – Ministère
- Jeffrey – Ministère
- Jeremy
- Andrew Marslaw
- Brian
- Maude
- Mio

### Questions aux fins de consultation

*Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- Lenteur du processus
  - Certains participants se sont plaints de la lenteur du versement des fonds.
    - De nombreuses entreprises n'ont pas encore reçu les fonds.
    - Les participants ont souligné qu'il y a beaucoup de pression sur les employeurs qui n'ont pas encore eu de réponse à leur demande.
  - Un représentant du Ministère a indiqué que si le processus de paiement lui-même est lent, il serait accéléré en demandant le dépôt direct.
- Accessibilité pour certains secteurs d'activité
  - Sociétés d'État, municipalités et transports en commun
    - De nombreux participants trouvent injuste que ce genre d'entreprises ne soient pas admissibles à la SSUC.
      - Un participant a donné l'exemple du Centre Shaw à Edmonton.
      - On aimerait que le programme soit étendu à ce genre d'entreprises.
    - Les entreprises transport en commun ne sont visées par aucun programme d'aide.
      - Selon les participants, il est injuste que les multinationales soient admissibles, mais non les transports en commun.
        - On dénombre 65 000 entreprises de transport en commun en activité au Canada.
  - Études postsecondaires

- Le participant a souligné que beaucoup des participants de son secteur sont touchés et qu'ils ne sont pas admissibles à la SSUC.
  - Musées
    - Les recettes ont chuté à cause des fermetures. Toutefois, les coûts d'exploitation sont restés en grande partie inchangés, car les musées doivent maintenir les collections en bon état.
  - Industrie de la télévision
    - Beaucoup de leurs employeurs sont des pigistes. Ils ne peuvent prouver la perte de revenus. Cette situation conduit à beaucoup d'exigences à satisfaire pour obtenir la SSUC.
    - Leur industrie serait parmi les dernières à rouvrir.
      - Elle ne survivra pas si la SSUC n'est pas étendue.
- Calcul de la baisse des recettes sur la base de l'entité juridique
  - Les participants ont expliqué que les nouvelles entreprises n'ont pas de revenus antérieurs et qu'elles n'ont donc pas accès à la SSUC.
    - Les responsables du Ministère ont expliqué la situation des fusions et acquisitions.

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la reprise économique?*

- Les participants souhaitent que la SSUC soit étendue au secteur public (municipalités, transports en commun, enseignement postsecondaire, musées).
- Les participants recommandent d'imposer des restrictions à la mise à pied de travailleurs par les employeurs.
  - Attente relative aux heures de travail et à la charge de travail
    - Il faut clarifier la question.
  - Les participants ont indiqué que de nombreux employeurs n'ont pas dépassé les 25 % requis.
    - Ils encouragent le Ministère à relier l'incitatif à l'objectif global de maximiser l'emploi.

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- Les participants ont indiqué qu'ils sont ouverts à une conversion sur la complexité.

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- (Aucune réponse ou discussion)

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- (Aucune réponse ou discussion)

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- Les participants ont mentionné que certains employeurs sont confus au sujet des mesures.
  - Ils s'attendent à plus de clarté.
- Un certain nombre d'employeurs n'ont pas présenté de demande parce que garder les personnes actives dans leur emploi est compliqué pour eux.
- Ils ont également souligné que la baisse de revenus pourrait prendre se produire sur une plus longue période.

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- (Aucune réponse ou discussion)

*Comment prévoyez-vous que la SSUC interagisse avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires à ajouter sur la PCU?*

- Les participants ont mentionné que la PCU est trop complexe pour les entreprises.
  - Un représentant du Ministère a expliqué que le Ministère n'est pas responsable de la PCU.

### **Autres remarques**

- Les participants recommandent que l'Agence du revenu du Canada publie la liste des employeurs qui demandent la SSUC.
  - Selon eux, cela aiderait les employés à être informés.

## Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) – Comptables professionnels agréés du Canada (CPA) (29 mai 2020)

### Liste des participants

- - CPA (modérateur)
- - CPA
- Andrew Marsland – Ministère des Finances Canada
- Miodrag Jovanovic – Ministère des Finances Canada
- Brian Ernewein – Ministère des Finances Canada
- Maude Lavoie – Ministère des Finances Canada

### Questions de consultation

*Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- En ce qui concerne les questions techniques et l'accès des entreprises au programme et l'admissibilité à celui-ci :
  - Les employeurs disent qu'ils sont satisfaits de l'annonce de fusion et qu'ils aimeraient qu'elle s'applique à l'acquisition d'une autre entreprise.
  - Les grandes entreprises comptant de nombreux ministères demandent que les ministères soient traités séparément.
- CPA a fait remarquer que les entreprises consultées signalent une inadéquation entre les périodes d'admissibilité et les limites de subvention hebdomadaires du programme et les périodes de paye réelles de l'employeur.
  - Tel qu'il est actuellement conçu, le programme exige des entreprises qu'elles ajustent les systèmes pour calculer les montants qui correspondent aux critères d'admissibilité du programme.
  - On a laissé entendre qu'il était difficile de modifier les systèmes comptables des grandes entreprises, et que cette difficulté pouvait également être ressentie par les petites entreprises.
  - CPA a discuté de la question avec l'Agence du revenu du Canada (ARC), particulièrement au sujet de l'utilisation d'une formule, car il peut s'agir d'une simple question d'arithmétique.
- Il a été expliqué qu'il est assez courant pour l'agent financier en chef d'une grande entreprise d'obtenir l'avis d'un cabinet comptable professionnel avant de présenter sa demande. CPA a pris note des rapports de cabinets de comptables qui ont constaté un nombre important de corrections à apporter aux demandes de remboursement de ces sociétés.
  - CPA s'est dit préoccupé par la façon dont cela s'applique aux petites entreprises qui manqueraient généralement des ressources internes des grandes entreprises.

- CPA estime qu'étant donné la nouveauté de la mesure, les ressources internes des entreprises n'ont pas encore la capacité de préparer des demandes.
- D'après les consultations de CPA auprès des entreprises, on a appris que les entreprises recherchent des conseils du gouvernement et de l'ARC concernant :
  - Des incertitudes quant à savoir si leur entreprise est admissible à la subvention.
  - Utilisation des ventes à l'étranger pour déterminer l'admissibilité.

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la relance économique?*

- CPA a appris qu'il n'est peut-être pas tout à fait approprié de fonder l'admissibilité sur les recettes pour toutes les entreprises.
  - Dans le contexte actuel, les recettes diminuent, mais, en même temps, les dépenses augmentent.
  - CPA n'a pas encore entendu parler d'une autre mesure qui pourrait être utilisée.
- En ce qui concerne le processus d'élimination progressive du programme, CPA a entendu les résultats de ses consultations :
  - Les entreprises préfèrent utiliser des taux progressifs sur les recettes pour déterminer l'admissibilité et l'étendue de la subvention.
  - Les entreprises aimeraient que la règle de report d'un mois soit modifiée afin de leur permettre de reporter de trois mois les montants progressifs.
- CPA a fait remarquer que ses intervenants aimeraient que les entreprises qui participent à des acquisitions aient accès au programme.
  - Il a été suggéré que la croissance organique ne se produit pas assez rapidement pour rendre problématique le choix actuel des périodes de référence.
  - CPA croit que la mise en œuvre de ce changement d'admissibilité peut nécessiter seulement l'autorisation de rachats complets d'autres sociétés (par exemple, la société A achète tous les actifs de la société B). Sinon, ils reconnaissent que déterminer l'admissibilité serait difficile.

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- CPA a fait remarquer que personne ne semble s'intéresser à un programme plus compliqué, mais a reconnu que, pour que certaines entreprises soient admissibles au programme, il pourrait être nécessaire de rendre le programme plus complexe.
- CPA préfère que toute complexité supplémentaire qui permet à plus d'entreprises d'être admissibles soit structurée de manière à minimiser les répercussions sur les autres.

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- On a indiqué à CPA que les employeurs pensent que la décision de maintenir les travailleurs mis à pied sur leur liste de paie est une décision d'affaires en premier, mais les employeurs veulent aider les employés et leur famille.
- CPA a laissé entendre que les employeurs avaient entrepris leurs propres analyses coûts-avantages pour déterminer s'il fallait maintenir les travailleurs mis à pied sur la liste de paie.
  - CPA a suggéré que les employeurs aient accès à la subvention, ce qui, si les employés travaillent, permet aux employeurs de profiter du travail de l'employé même si celui-ci travaille sur des projets à long terme. Si les employés sont incapables de travailler, les employeurs désirent voir les employés entreprendre le perfectionnement des compétences.
  - CPA a fait remarquer que la perte d'employés entraîne des coûts si les employeurs choisissent de ne pas les retenir. À titre d'anecdote, on a appris que certaines entreprises choisissent de mettre à pied des employés difficiles à remplacer (par exemple, les conducteurs de long parcours).
- CPA a soulevé d'autres questions à la lumière de ses consultations :
  - Que se passe-t-il lorsque les employés mis à pied remportent plus que la limite de la subvention? Combien les employeurs doivent-ils payer à ces employés?
  - Les employeurs maintiennent-ils les travailleurs sur la liste de paie si les travailleurs ne peuvent pas rester productifs?
- En général, CPA a fait remarquer qu'il n'est pas certain que les entreprises voient la question des travailleurs mis à pied de la même façon que le gouvernement, en fonction de la manière dont la question de consultation a été présentée.

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- (Aucune réponse ou discussion)

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- CPA a fait remarquer que les grandes entreprises qui n'ont pas de grands besoins pourraient attendre et présenter des demandes pour deux périodes, ce qui pourrait expliquer le ralentissement de l'adoption du programme.

- Les médias et le traitement public de l'information sur l'accès des entreprises à l'aide suscitent des préoccupations, ce qui peut retarder la présentation de demande par les entreprises.
  - On a laissé entendre que la divulgation publique du paiement des 25 % restants du salaire d'un employé et des commentaires comme « nous surveillerons » concernaient plusieurs entreprises consultées par CPA.
- L'obligation de conserver la comptabilité de caisse une fois la décision prise a été mentionnée comme une raison pour laquelle certaines entreprises ont choisi d'attendre et de voir quelle approche leur conviendrait le mieux.
  - CPA a indiqué qu'elle discutait avec l'ARC de la possibilité de modifier une demande sur laquelle un choix avait déjà été fait.
- CPA a fait remarquer que les cabinets de comptables professionnels ont pris un certain temps pour se préparer et former le personnel afin de fournir des conseils sur les demandes pour la SSUC aux clients, ce qui a pu ralentir l'adoption du programme.

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- (Aucune discussion)

***Comment prévoyez-vous que la SSUC interagisse avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires supplémentaires au sujet de la PCU?***

- Les entreprises ont soulevé leurs préoccupations à CPA au sujet des répercussions négatives de la PCU sur la réembauche des employés à bas salaires, en particulier.

## Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada – Conseil du Patronat du Québec (4 juin 2020)

### Liste des participants

- – CPQ (Modératrice)
- – Aéroports de Montréal
- – ArcelorMittal Canada
- – CAE
- – CIMA Plus
- – Croisières AML
- – Exceldor
- – General Electric
- – Cabinet d'Avocats
- – Muralis
- – Consultants (Northern B.)
- – Produits Métalliques Pouliot
- – FCGP
- – Regroupement Loisirs et Sports du Québec (RLSQ)
- Industrie du film (Commentaires transmis au CPQ)
- Miodrag Jovanovic – FIN
- Maude Lavoie – FIN

### Commentaires généraux sur le programme

- Généralement, les participants à la rencontre estiment que la SSUC est une mesure structurante et déterminante pour les employeurs.
- Plusieurs participants ont estimé leur appréciation quant au fait que le gouvernement ait élaboré et mis en œuvre ce programme dans des délais record, malgré les mesures exceptionnelles de distanciation physiques en place.
- Des employeurs ont souligné que la mesure est très bien accueillie par l'ensemble des employés et des syndicats.

### Questions clés de la consultation

*•Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- Selon plusieurs participants, le principal défi en lien avec l'admissibilité est celui du plancher de 30% de chute de revenus.
  - Plusieurs participants ont indiqué que leurs entreprises avaient enregistré des pertes de revenus supérieures à 20%, combinées à des coûts de production plus élevés du fait des mesures de mitigations et de protection adoptées.
    - Certains employeurs, bien que n'ayant pas accès à la SSUC, ont quand même dû augmenter les salaires pour retenir des employés.

- Des participants ont mentionné une statistique de 13% de la perte de productivité dans les entreprises du fait de mesures permettant d'assurer la protection des travailleurs et des clients.
  - Des employeurs ont souligné que les problèmes des entreprises ne commencent pas lorsqu'ils atteignent 30% de chute de revenus, mais bien avant.
- Cas des entreprises intégrées
  - Certaines entreprises auraient une structure organisationnelle qui fait qu'elles sont très intégrées et génèrent beaucoup de ventes internes entre secteurs.
    - Ce qui fait que le lien de dépendance, qui est une condition dans le programme, les exclu de la subvention.
    - La chute de revenus de leur division la plus touchée ne peut pas être utilisée pour le calcul de qualification à la subvention.
- La définition de groupe affilié
  - Des employeurs réclament des clarifications quant à la définition de groupe affilié et de son application dans le cadre de la mesure
    - Il y aurait une divergence d'interprétation avec l'ARC à cet effet.
    - Si un sous-groupe à l'intérieur du groupe produit déjà des états financiers consolidés, ils estiment que, étant donné la façon dont la loi est écrite, ce sous-groupe devrait se qualifier à la mesure indépendamment du groupe général.
  - Par ailleurs, si dans un groupe affilié, il y a des filiales étrangères, il semblerait que les membres étrangers seraient tenus de participer au choix, ce qui peut être très complexe.
    - Les employeurs estiment que cela devrait être limité aux filiales canadiennes.
- En outre, des participants ont souhaité que les choix qui sont prévus à 125.4. de la *Loi de l'impôt* soient amendés pour permettre des choix tardifs ou la modification de ces choix-là.
  - De leur point de vue, les entreprises sont obligées de prendre une décision à la hâte sans avoir toute l'information nécessaire.
    - Ils estiment qu'il serait équitable de permettre aux entreprises de faire des choix tardifs ou de modifier ces choix.
- Acquisition des entreprises
  - Avec les tests de revenus, des entreprises soulignent l'incapacité de qualifier les entreprises achetées l'année dernière, par exemple.
    - Ils réclament des mesures additionnelles tenant compte de cette situation.
- Cas de regroupement d'OSBL
  - Un regroupement de 100 OSBL dans le secteur du Loisir et Sport au Québec a expliqué une des particularités et des difficultés relatives à ce secteur.

- Les OSBL se regroupent pour faciliter leur administration.
- Cependant, les conditions d'admissibilité exigent que chacune des 100 OSBL faisant partie du regroupement ait ouvert un compte de retenue sur la paie à l'ARC en date du 15 mars 2020.
- Les activités sont toutes annulées du fait de la pandémie, mais les organisations ne peuvent pas individuellement demander leur aide parce qu'elles sont sous le chapeau du regroupement.
  - La date du 15 mars serait l'élément qui empêcherait ces entreprises de bénéficier de la mesure, même si elles ont des justificatifs attestant qu'elles existent depuis parfois plus de 40 ans.
  - 500 employés sont affectés dans le cas de ce regroupement.

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la reprise économique?*

- La principale modification souhaitée par l'ensemble des participants est l'élimination du plancher de 30% et de la binarité qui y est attachée, au profit de l'adoption d'une règle plus graduelle.
  - Certains employeurs ont souligné que cette règle aurait tendance à pénaliser les entreprises qui augmentent leur productivité et servent mieux leurs clients.
- Il s'est dégagé un consensus autour de l'introduction d'une gradation qui permettrait à un plus grand nombre d'entreprises d'avoir accès à la subvention, et pas uniquement une gradation qui permettrait aux entreprises ayant déjà accès à la subvention d'y avoir accès plus longtemps.
- Tous les participants souhaitent que la SSUC soit prolongée au-delà du 31 août 2020.
- Plusieurs entreprises souhaitent que des mesures particulières quant à la durée du programme tiennent compte du caractère spécifique de leur industrie (l'aviation, les sports et loisirs, le tourisme, industrie du film et des spectacles) relativement à l'impact que la pandémie aurait sur elles.
  - Alors que les programmes actuels sont à vocation générale, pour répondre rapidement à la pandémie, et que certains secteurs n'auront graduellement plus besoin d'aide du fait de la reprise de leurs activités, ces secteurs spécifiques estiment qu'ils ne pourront reprendre normalement leurs activités avant plusieurs mois.
  - Leur défi, selon elles, est de maintenir leur expertise avec l'aide du gouvernement, ce qui les amène à solliciter une aide spécifique au-delà de la relance générale. Elles souhaitent une aide pouvant aller jusqu'à mars 2021.

- Avoir une admissibilité prévisible qui ne varie pas d'un mois à l'autre.
  - L'idée d'un laissez-passer automatique pour plusieurs mois a été suggérée.
  - Les revenus n'étant plus stables d'un mois à l'autre ou d'un trimestre à l'autre, les entreprises demandent des règles qui assurent l'admissibilité pour plusieurs mois.
    - Les entreprises prennent des décisions à l'avance (par exemple, embaucher tout de suite ou attendre?) alors qu'elles ne connaissent pas encore le résultat de la période.
    - Elles n'aimeraient pas avoir à remettre à pied des employés, plus tard.
- Dans un souci de prévisibilité, les entreprises souhaitent que le gouvernement émette rapidement les nouvelles conditions pour la reconduction du programme.

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- La majorité des participants qui se sont exprimés sur la question ont estimé que la complexité serait tolérable dans la mesure où un plus grand nombre de bénéficiaires sont éligibles et y ont accès plus longtemps.
- Cependant, il a été souligné que dans les petites entreprises, la complexité serait un enjeu.
  - Dans le doute, compte-tenu des amendes et pénalités, les employeurs préfèrent s'abstenir plutôt que de se mettre dans les problèmes en demandant la subvention.

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- Aucun participant n'a abordé cette question.

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- Certains participants ont souligné que leur non admissibilité à la SSUC retardait le réembauche de travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie.

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- Certaines entreprises n'auraient pas encore repris leurs activités
  - Leur demande de SSUC pourrait ainsi arriver plus tard

- Certains avocats s'exprimant au nom de leurs clients ont énuméré les raisons suivantes :
  - Beaucoup de craintes par rapport aux pénalités.
    - Plus d'information sur l'administration du programme aiderait à dissiper ces craintes.
    - Des employeurs qui devraient rappeler des employeurs mis-à-pied.
      - Des clarifications seraient souhaitées à cet égard.
  - Des questions relatives aux interactions avec le programme de travail partagé.
    - Des entreprises qui seraient autrement admissibles au programme seraient très pénalisés par rapport à structure de travail partagé.
      - Clarification espérée à ce niveau.
  - Questionnement relatif à la rémunération des travailleurs saisonniers.
    - Des balises et clarifications attendues par les employeurs pour déposer leur demande.
  - Des défis administratifs.
    - Les entreprises qui n'avaient pas un problème de liquidité ont décidé d'attendre pour que les règles soient plus claires.
- Certaines petites entreprises trouveraient la version actuelle du programme complexe.
  - Dans le doute, compte-tenu des amendes et pénalités, les employeurs préféreraient s'abstenir plutôt que de se mettre dans des problèmes en demandant la subvention.

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- Les entreprises dans le secteur touristique indiquent avoir des problèmes quant au rappel de gestionnaires saisonniers à cause de la façon dont le programme est ficelé.
  - Elles souhaitent éviter une perte d'expertise et maintenir un cycle touristique.

*Comment anticipez-vous l'interaction entre la SSUC et la Prestation Canadienne d'Urgence (PCU) pendant cette période prolongée?*

- Difficulté d'embauche du fait de la PCU (notamment la PCU étudiants).
- Arrimage avec la PCU
  - Clarifier les règles et éviter que les programmes se fassent concurrence.
    - Cette concurrence rendrait l'administration complexe.
- Des entreprises ont souligné qu'elles aimeraient utiliser le programme de SSUC plutôt que la PCU .
  - Ce programme leur permet de garder le lien d'emploi avec leurs employés.

- Si la SSUC changeait, les entreprises estiment qu'il faudrait s'assurer qu'il reste un programme qui permet de soutenir le lien d'emploi avec l'employeur.

#### **Autres commentaires**

- Les représentants de Finance Canada ont fait quelques commentaires pour notamment :
  - Préciser certaines modifications apportées relativement aux travailleurs saisonniers.
  - Inviter les participants à consulter ce qui a été publié par l'ARC sur les filiales étrangères.

**Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) –  
Fondation canadienne de fiscalité (FCF)**

**(2 juin 2020)**

**Participants à la réunion :**

- FCF
- Husky Energy
- Deloitte
- Deloitte
- University of Toronto
- University of Toronto
- University of Calgary

**Andrew Marsland – Ministère des Finances Canada**

**Miodrag Jovanovic – Ministère des Finances Canada**

**Brian Ernewein – Ministère des Finances Canada**

**Maude Lavoie – Ministère des Finances Canada**

**Résumé**

***Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?***

Les entreprises ont indiqué que, malgré des baisses importantes de recettes, bon nombre d'entre elles gardaient les employés sur la liste de paye, mais n'avaient toujours pas présenté de demande pour la SSUC. Les raisons avancées pour expliquer ce manque de participation sont les suivantes : l'image publique potentielle d'être perçue comme une grande entreprise recevant des subventions gouvernementales; et la question de savoir si cette application contraint ces entreprises à aller de l'avant.

Certains participants ont indiqué que le plus grand défi portait sur les règles de baisse des recettes ou d'admissibilité et la complexité de ces règles pour les multinationales ayant des entités interconnectées impliquant des activités transfrontalières et des prix de transfert. La complexité des règles régissant les recettes admissibles entraîne un certain nombre de questions techniques et d'incertitudes générales, et le désir des entreprises de « bien faire les choses » peut retarder la demande. Son représentant a

plaidé en faveur de modifications des règles. Les employés sont heureux de savoir que leur entreprise a présenté une demande.

***Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la relance économique?***

Il a été reconnu que la rapidité d'élaboration et de mise en œuvre du programme était, au début, essentielle pour prendre le temps d'élaborer une mesure plus précise.

Un participant indique que la SSUC a par inadvertance exclu certaines entreprises en raison de leur structure.

Les universitaires ont souligné le coût fiscal important associé à ce type de mesure générale. Ils ont souligné les défis qu'une mesure aussi large et généreuse comporte lorsqu'elle est menée à moyen et à long termes; à savoir son ciblage « imparfait », et les problèmes probables d'inefficacité et d'incitation (par exemple, les employeurs peuvent avoir accès même s'ils n'en ont pas besoin).

Un participant a demandé si le gouvernement envisagerait un taux de subvention gradué (c'est-à-dire basé sur les coûts salariaux des entreprises des années précédentes) dans le cadre de l'élimination progressive du programme. Certains participants ont exprimé directement la nécessité d'un meilleur ciblage.

À l'avenir, il a été suggéré que le soutien du gouvernement se concentre principalement sur le soutien direct aux particuliers plutôt qu'indirectement par l'entremise des entreprises.

En ce qui a trait aux règles d'admissibilité, il a été recommandé que des précisions sous forme de notes techniques publiques (avec des exemples du Ministère) ou de décisions de l'Agence du revenu du Canada (ARC), d'ordonnances financières et de notes explicatives soient utiles.

L'élimination progressive par rapport à l'approche du gouffre ne constitue pas un type de complexité qui est considéré comme problématique.

***Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?***

Un large consensus s'est dégagé sur le fait qu'une élimination graduelle de la subvention salariale fondée sur des seuils de revenu plus bas était une approche privilégiée par rapport à la structure actuelle du « gouffre ».

On a indiqué que si la complexité aide les entreprises à satisfaire aux critères d'admissibilité, il est probable que les entreprises seraient favorables.

***Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?***

On s'est demandé si la SSUC était le meilleur moyen d'aider les travailleurs mis à pied plutôt que d'utiliser la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

***Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?***

Non discuté

***Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?***

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, on suppose que les grandes entreprises hésitent peut-être à présenter une demande pour la SSUC en raison du risque de réputation des grandes entreprises qui reçoivent l'aide du gouvernement et des contraintes connexes.

***Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?***

Non discuté

***Comment prévoyez-vous que la SSUC interagisse avec la PCU au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires supplémentaires au sujet de la PCU?***

Un participant a indiqué qu'il y a des effets dissuasifs sur le travail, car dans certains cas (travailleurs à faible salaire), il peut être plus utile de prendre la PCU plutôt que de recevoir des prestations par l'entremise de la SSUC.

Pour l'avenir, il a été suggéré que le soutien du gouvernement devrait prendre la forme d'un soutien direct aux personnes plutôt qu'aux entreprises.

Selon les participants, si la PCU est rendue plus disponible ou généreuse que la SSUC, les entreprises qui ont fait des investissements importants en capital humain dans des personnes très mobiles pourraient rencontrer des problèmes de rétention et perdre ces investissements à leurs concurrents.

***Autres remarques***

Un participant a félicité le gouvernement d'avoir eu le courage et la volonté d'expérimenter un nouveau programme et de le mettre en œuvre.

Un participant s'est dit satisfait de la rapidité avec laquelle la SSUC a été mise en place.

## Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) – Imagine Canada (4 juin 2020)

### Liste des participants

- – Imagine Canada (modérateur)
- – Imagine Canada
- – Imagine Canada
- Imagine Canada
- – Fondation communautaire d'Ottawa
- – Muslim Association of Canada
- – Praxis Spinal Cord Institute
- – Ontario Nonprofit Network
- Neil Squire Society
- · YMCA Canada
- L'Armée du salut au Canada
- – Association canadienne des professionnels en dons planifiés
- – Passeport pour ma réussite du Canada
- · Action Contre la Faim
- – Institut national canadien pour les aveugles (INCA)
- Fondation canadienne des femmes
- – St. Paul's Foundation de Vancouver
- – Fondation SickKids
- Foodbanks Canada
- – PolicyWise for Children & Families
- · Grands Frères Grandes Sœurs du Canada
- Grands Frères Grandes Sœurs du Canada
- – Centre consultatif des relations juives et israéliennes
- – Centre consultatif des relations juives et israéliennes
- Andrew Marsland – Ministère des Finances Canada
- Miodrag Jovanovic – Ministère des Finances Canada
- Brian Ernewein – Ministère des Finances Canada
- Maude Lavoie – Ministère des Finances Canada

### Questions de consultation

*Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- Plusieurs participants se sont dits préoccupés par l'admissibilité à la SSUC, car les subventions et les collectes de fonds se font à court terme au cours d'une

année donnée, ce qui pourrait donner lieu à des comparaisons entre les périodes suggérant que les recettes n'ont pas diminué.

- Certains participants ont laissé entendre que, compte tenu de la générosité de leurs collectivités, bon nombre de leurs membres n'atteignent pas actuellement le seuil de 30 % de réduction des recettes. Toutefois, les dépenses ont augmenté en raison de la demande accrue pour leurs services et des coûts plus élevés de la prestation des services (par exemple, pour les mesures de sécurité).
- Certains participants ont indiqué qu'ils gagnaient une part significative de leur revenu de placements. Ils craignent que ce revenu ne soit à risque et qu'il ne soit pas inclus comme revenus admissibles pour déterminer l'admissibilité au programme.
- Certains participants cherchent à clarifier le traitement des unités opérationnelles ou des ministères distincts au sein d'un organisme.
- Un participant a laissé entendre qu'il y avait eu confusion au sujet de ce qui constitue un revenu, ce qui a amené son organisme à demander des conseils.
- Un participant a fait remarquer qu'il tire une part importante de son revenu de placements qui ont connu des changements importants de valeur récemment. Ils s'inquiètent de la façon dont cela interagit avec l'admissibilité à la SSUC.
- Un participant a fait remarquer que son organisme assume tous les risques et les responsabilités liés à la collecte de fonds pour le compte des entités qu'elle soutient. Étant donné que l'admissibilité est actuellement déterminée, ils ne peuvent présenter de demande pour le compte des entités qu'ils soutiennent et ces entités ne sont pas admissibles puisque leur financement est toujours stable. Il suggère qu'il est nécessaire d'avoir accès à la mesure pour éviter les licenciements.
- Un participant s'inquiétait d'être réévalué par l'Agence du revenu du Canada (ARC) s'il commettait des erreurs dans sa demande, par exemple, s'il ne fournissait pas suffisamment de renseignements.
- Un participant a indiqué les difficultés d'accès au programme au départ, car il n'avait pas de numéro d'entreprise permettant d'accéder au portail Web pour présenter une demande.
- Un participant a mentionné les difficultés d'accès au programme en raison de l'obligation pour l'organisme requérant de traiter la paie à l'interne. Ils demandent que les cas où la paie peut être clairement séparée par des registres d'une institution publique qui traite le traitement de la paie puissent avoir accès à la subvention.
- Un participant a déclaré que certains membres représentant des écoles privées et des camps d'été n'ont pas pu accéder à la SSUC, car ils n'ont pas connu les baisses de revenus requises en un mois, mais ils s'attendent à ce qu'ils le fassent dans un délai de douze mois.
- Un participant a fait part de ses préoccupations au sujet de la règle des 14 jours, car il croit qu'il faudra que les employés ne soient pas payés pendant deux

semaines lorsqu'un employeur n'a pas suffisamment d'argent pour indemniser les employés.

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la relance économique?*

- Plusieurs participants ont fait part de leurs préoccupations au sujet de l'accès à la SSUC pour leurs organismes en raison du seuil de 30 % en baisse de recettes. En général, on souhaitait que ce seuil soit modifié afin de faciliter l'accès au programme pour les organismes de bienfaisance et les organismes à but non lucratif.
  - Il a été suggéré d'envisager une approche graduelle pour accommoder les organismes qui réalisent des baisses de revenus moindres.
  - Il a été suggéré que l'on tienne compte de l'inégalité des revenus tout au long de l'année dans la conception du programme. Une solution proposée est de permettre une comparaison des revenus d'une année à l'autre.
- Plusieurs participants ont suggéré que la SSUC serait nécessaire pour appuyer les organismes de bienfaisance et les organismes à but non lucratif à long terme. Certains participants ont demandé au gouvernement de prolonger le programme de deux ans.
- Un participant a demandé au gouvernement d'examiner l'admissibilité à d'autres arrangements commerciaux dans le secteur à but non lucratif.
- Un participant a demandé que le gouvernement établisse un processus de modification des demandes après leur présentation.

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- Presque tous les participants se sont dits au moins préoccupés par la complexité du programme. En général, on voulait réduire la complexité.
- Un participant a suggéré que la simplification du calcul de la subvention pour les organismes de bienfaisance et les organismes à but non lucratif est nécessaire pour fournir une certitude quant au moment où ils seront admissibles et pour les aider à planifier.

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- (Aucune discussion)

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- (Aucune discussion)

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- Bien que de nombreux défis liés à l'accès au programme aient été partagés, les participants ou leurs organismes membres ont présenté une demande pour le programme ou sont en voie de présenter une demande.

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- Aucun des participants n'a laissé entendre que leurs activités étaient saisonnières. Toutefois, il y a des tendances saisonnières dans la circulation des revenus qui sont une préoccupation majeure pour les participants.

*Comment prévoyez-vous que la SSUC interagisse avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires supplémentaires au sujet de la PCU?*

- (Aucune discussion)

**Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) – Conseil canadien  
du commerce de détail  
(29 mai 2020)**

**Profil des participants**

- – Conseil canadien du commerce de détail (modérateur)
- – Hudson's Bay
- – Indigo
- – Harry Rosen
- – Cineplex
- – Long & McQuade
- – Restaurant Brands International
- – Canadian Tire
- Andrew Marsland – Ministère des Finances Canada
- Miodrag Jovanovic – Ministère des Finances Canada
- Brian Ernewein – Ministère des Finances Canada
- Maude Lavoie – Ministère des Finances Canada

**Questions de consultation**

*Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- Plusieurs participants se sont dits préoccupés par le seuil de revenu actuel, car il représente un gouffre qui pourrait encourager les entreprises à adopter des comportements défavorables (par exemple, limiter les activités pour limiter le potentiel de revenu) et pourrait entraîner des licenciements.

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la relance économique?*

- Plusieurs participants ont suggéré qu'une structure de pente douce ou d'échelle mobile permettrait de résoudre les problèmes de comportement (par exemple, réduire les heures d'ouverture pour réduire les revenus) en tenant compte des différents niveaux de difficulté entre les entreprises.
  - Un participant a fait remarquer que la certitude offerte par une pente douce ou une échelle mobile est précieuse pour les entreprises. De plus, ils ont laissé entendre qu'une échelle plus mobile offre une plus grande certitude.
  - Un participant a fait remarquer qu'une ligne droite est préférable à des gouffres à plusieurs niveaux pour prévenir les comportements défavorables des entreprises à proximité des limites des gouffres (par exemple, fermer tôt les magasins ou les restaurants pour gérer les recettes gagnées).

- Un participant a fait remarquer que les étapes marquées ou les gouffres n'offrent pas de prévisibilité et, par conséquent, ne favorisent pas le maintien d'une main-d'œuvre à l'avenir.
- Un participant a fait remarquer que les grandes entreprises pourraient avoir des unités peu performantes qui, à mesure que l'ensemble de l'entreprise ne devient plus admissible en raison de l'amélioration des revenus, entraîneraient des mises à pied dans l'unité à faible rendement. En conséquence, il privilégie des seuils d'admissibilité graduels.
- Plusieurs participants ont fait remarquer que la durée des défis posés par les entreprises varierait et que, par conséquent, les entreprises ramèneraient les gens à des rythmes différents, certains bénéficiant de la subvention et d'autres non.
  - À titre de solution, un participant a suggéré de permettre à la subvention d'expirer à différentes périodes pour différentes entreprises.
  - Une autre solution proposée consistait à utiliser une méthode de perte cumulative lorsque l'admissibilité est établie en fonction des pertes d'entreprise.
- Un participant a indiqué qu'il voulait voir la version de récupération de la mesure commencer bientôt, et qu'il ne souhaite pas que le programme soit prolongé pour une autre période telle qu'elle est actuellement conçue.
- Un participant a suggéré d'ajuster les périodes de référence (par exemple, période de janvier à février) pour faire en sorte que les périodes pertinentes soient comparées.

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- Plusieurs participants ont suggéré que, même si une pente plus douce ou une échelle mobile entraînera vraisemblablement un fardeau supplémentaire en matière de conformité, c'est l'approche idéale.
- Un participant a souligné que la rapidité avec laquelle les entreprises reçoivent les prestations est importante et devrait être prise en considération lorsqu'il s'agit d'ajouter une complexité supplémentaire.

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- Un participant a fait remarquer qu'il avait accès à la SSUC pour les travailleurs mis à pied et qu'il avait parfois fait venir des employés mis à pied pour effectuer certains travaux (par exemple, participer à des programmes de production de ventilateurs, à des réparations et à l'entretien).

- Un participant a fait remarquer que l'accès des travailleurs à distance a été une « grande victoire » et a demandé que l'accès au programme continue pour ces travailleurs.
- Un participant a fait remarquer que certains propriétaires d'entreprise n'ont pas l'argent disponible pour payer les employés avant de recevoir des prestations de la SSUC (c'est-à-dire qu'ils devraient recevoir des prestations avant de réembaucher).
- Un participant a souligné que si une entreprise est tenue de procéder à la mise à pied un employé, il ne doit pas y avoir de recettes qui pourraient lui permettre de payer ces employés.
- Un participant a fait remarquer que, dans les secteurs où les marges sont faibles (par exemple, restaurants), les ventes sont actuellement insuffisantes pour soutenir les travailleurs mis à pied.
- Un participant a indiqué que la SSUC est une bonne solution de rechange à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) pour les travailleurs mis à pied qui recevraient plus sur la SSUC que la PCU.
- Un participant a fait remarquer qu'au lieu d'une échelle mobile pour les employés mis à pied, une proportion d'employés mis à pied pourrait être admissible à la subvention complète correspondant à la baisse des revenus de l'entreprise. La subvention pour les travailleurs actifs emploierait une échelle mobile.
- Un participant a fait remarquer qu'une prestation échelonnée pour les travailleurs mis à pied pourrait être difficile, car il dépendra de l'ampleur du rétablissement pour l'entreprise et de la variabilité des capacités des employés.
- Un participant a fait valoir que la question des travailleurs mis à pied n'est pas aussi importante que la mise en œuvre d'une échelle mobile pour la subvention, qui fournira la clarté nécessaire pour la réembauche.

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- En ce qui a trait à la règle des 14 jours, un participant a fait remarquer que les entreprises ont retardé leur réembauche à la mi-mai jusqu'au début de juin, car elles ont tenté d'éviter d'avoir à payer des employés lorsqu'elles n'étaient pas en mesure de terminer un travail.

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- (Aucune réponse ou discussion)

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- Un participant a fait remarquer qu'il s'inquiétait de la période des fêtes de cette année, suggérant que sans la SSUC, il ne serait pas en mesure d'embaucher le personnel saisonnier normal. Ils demandent au gouvernement de nous indiquer clairement ce qui sera offert pendant la période des fêtes.

*Comment prévoyez-vous que la SSUC interagisse avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires supplémentaires au sujet de la PCU?*

- Plusieurs participants ont relevé des difficultés à remettre les travailleurs au travail tant que la PCU est disponible.
  - Un participant a fait remarquer qu'il y a des employés qui ont indiqué qu'ils préféreraient continuer à recevoir des prestations de la PCU jusqu'à qu'elles soient épuisées.
  - Un participant a fait remarquer qu'il avait reçu des demandes de congé des employés pour avoir accès à la PCU et qu'il avait de la difficulté à ce que ces employés retournent au travail.

#### **Autres remarques**

- Bon nombre des participants ont fait part de leurs préoccupations au sujet de la durée de la SSUC, car ils constatent une relance longue et lente, car il y aura probablement une longue attente pour que la consommation revienne à la normale. Par conséquent, ils estiment qu'un programme tel que la SSUC pourrait être nécessaire pour les appuyer.
  - Un participant a fait remarquer que certains restaurants et détaillants pourraient ne pas être rentables avant d'atteindre 90 % des ventes normales.

**Consultation sur la SSUC – Restaurants Canada****(Le 3 juin 2020)****Participants à la réunion :****– Restaurants Canada****Représentant – Yum! Brands (KFC/Pizza Hut/Taco Bell)****– Recettes Illimitées (Keg/Swiss Chalet/Harveys)****Starbucks Canada****(propriétaire de nombreux franchisés)****Andrew Marsland – FIN****Miodrag Jovanovic – FIN****Brian Ernewein – FIN****Maude Lavoie – FIN****Résumé :**

***Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect? Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la reprise économique?***

a indiqué qu'il considère la SSUC comme un outil de relance à long terme, puisqu'il prévoit une reprise lente par rapport aux niveaux de recettes antérieurs à la COVID-19. Il faudrait envisager de modifier la SSUC afin d'échelonner les avantages au fur et à mesure que les revenus progressent.

Un participant a fait remarquer ( ) que la SSUC était d'une importance essentielle compte tenu de la baisse importante des revenus (70 %) et de l'incertitude entourant les loyers. L'aide sera toujours nécessaire à mesure que les revenus se rétabliront vers 5 à 10 % des niveaux antérieurs à COVID-19. La prolongation de la SSUC devrait être fondée sur les résultats de référence de 2019.

En outre, un participant a indiqué que le seuil de revenu actuel ne tient pas compte des coûts/impacts supplémentaires sur les marges de profit associées à l'exploitation dans l'environnement actuel (régimes de nettoyage ajoutés, coûts d'EPI). Il faudrait

augmenter l'aide à l'avenir afin d'offrir une aide fondée sur des seuils de revenus inférieurs, ce qui inciterait les entreprises à continuer de se rétablir.

***Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?***

On a généralement reconnu qu'une complexité accrue serait raisonnable et qu'elle favoriserait une échelle graduelle (par rapport à par étape) de la subvention salariale fondée sur des seuils de revenu plus bas.

***Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?***

Un participant a mentionné que de nombreux franchisés indépendants n'avaient pas utilisé la composante du congé forcé; puisqu'il avait déjà mis à pied des employés; et, qu'il n'était pas économiquement utile de les rappeler compte tenu de la fermeture et du manque de clarté sur la réduction des loyers.

Un participant ( ) a indiqué que la composante de congé forcé était utilisée pour les magasins d'entreprise, qu'elle les a tous conservés à 100 % de la rémunération, même si 70 % des magasins étaient fermés. La SSUC leur a permis de garder leurs employés plus longtemps que ce qui aurait été possible dans le cadre de son programme interne de « catastrophe ».

***Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?***

On n'a pas compris indirectement que le niveau de l'activité économique et la concurrence entre les divers soutiens gouvernementaux pouvaient être un problème.

***Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?***

Une participation inférieure à ce qui était prévu peut être associée à deux enjeux :

- L'industrie a été touchée plus durement que prévu. Étant donné que la plupart des magasins étaient fermés ou qu'ils n'avaient pas assez d'heures disponibles, beaucoup ont déterminé qu'il ne valait pas la peine d'utiliser la SSUC.
- Conséquences inattendues de la SSUC – difficile de maintenir les employés s'ils pouvaient gagner autant ou plus d'argent avec la SSUC qu'en travaillant.

***Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?***

Pas de discussion

***Comment prévoyez-vous que la SSUC interagira avec la PCU au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires à ajouter à propos de la PCU?***

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'une des raisons qui expliquent le taux d'utilisation moins élevé que prévu dans la SSCUS est l'interaction de la PCU avec la SSUC.

Il faudrait envisager d'établir un mécanisme de compensation pour tenir compte de l'interaction actuelle entre la SSUC et la PCU et inciter les employés à travailler plutôt qu'à percevoir la PCU.

***Autres commentaires***

Un certain nombre de participants ont remercié le gouvernement pour le programme de la SSUC qu'ils ont qualifié d'extrêmement utile. Il est indiqué que la relance par rapport aux niveaux de revenus antérieurs à la COVID-19 sera lente et qu'une aide sera nécessaire pendant un certain temps.

Un participant a souligné que le gouvernement devrait être conscient de l'inégalité géographique de la relance, compte tenu de l'évolution des modes de consommation (urbain par rapport aux banlieues), et être attentif aux conséquences involontaires potentielles d'une suppression trop précoce ou abrupte de la SSUC, sur la base d'indicateurs de revenus de première ligne.

Un participant a indiqué que la SSUC a permis à l'entreprise d'investir dans la formation, la sécurité et le soutien en santé mentale.

## Consultation sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) – Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) (le 2 juin 2020)

### Liste des participants

- – MEC
- – MEC
- – MEC
- – Arcelor Mittal
- – AVIT Manufacturing
- – Toyota
- – Alps Welding
- – Tenaris
- AGS Automotive
- Andrew Marsland – Ministère des Finances du Canada (Ministère)
- Miodrag Jovanovic – Ministère
- Brian Ernewein – Ministère
- Maude Lavoie – Ministère

### Questions aux fins de consultation

*Y a-t-il des défis particuliers associés au programme de la SSUC? Par exemple, y a-t-il des défis liés à son accessibilité, à ses répercussions sur les mesures incitatives ou à tout autre aspect?*

- Un participant a soulevé des contestations au sujet des règles d'admissibilité, car l'entreprise avait subi des pertes de revenus importantes, mais n'a pas été admissible parce que ses revenus proviennent de parties avec qui elle a un lien de dépendance. De son point de vue, cela place l'entreprise dans une situation de désavantage structurel et concurrentiel.
- Un participant a indiqué qu'il y a des problèmes de flux de trésorerie pour les petites et moyennes entreprises (PME). Il est donc difficile de verser les retenues sur la paie et un mois de paie, puis d'attendre la subvention. Ils ont suggéré de supprimer la nécessité de verser des retenues sur la paie si un employeur a été jugé admissible à la SSUC et d'envisager possiblement d'autres instruments qui fonctionnent en harmonie avec la SSUC et qui pourraient mieux soutenir les PME.
- Un participant a cité la règle des 14 jours comme obstacle à la réembauche des employés et a suggéré que cette règle soit assouplie.
- Certains participants ont fait remarquer qu'en raison de la conception « tout ou rien » actuelle de la SSUC, ils devraient probablement mettre à pied des employés au cours des prochains trimestres, selon leurs prévisions.

- Certains participants ont mentionné que le plafond salarial de 847 \$ était un problème pour les employés hautement qualifiés et bien rémunérés, ce qui, dit-on, est le cas des travailleurs du secteur de la fabrication. Pour ces travailleurs, la subvention salariale maximale peut ne couvrir que la moitié de leur salaire.

*Quelles modifications à la SSUC proposeriez-vous d'apporter afin d'offrir le niveau de soutien adéquat aux personnes les plus touchées par la pandémie tout en appuyant la reprise économique?*

- MEC a souligné que le programme ne peut pas prendre fin brusquement. Un récent sondage effectué auprès des fabricants par MEC indique que la SSUC représente une bouée de sauvetage pour les fabricants : plus de la moitié des répondants avaient demandé ou reçu la SSUC (plus que tout autre programme gouvernemental).
- MEC recommande de prolonger la SSUC au-delà du 29 août et peut-être jusqu'en 2021. MEC entrevoit le programme en deux phases :
  - Phase 1 : Il recommande que d'ici le 29 août, on maintienne la règle en place qui permet aux employeurs d'être admissibles pour la période suivante s'ils se sont déjà qualifiés pour la période précédente. À ce moment-là, le gouvernement pourrait également commencer à abaisser le seuil de baisse des revenus admissibles applicable aux bénéficiaires actuels de la SSUC en le rapprochant du 15 %.
  - Phase 2 : Il recommande qu'à partir du 29 août, on fixe au 1<sup>er</sup> janvier 2021 la date de l'examen de la temporisation du programme, dont l'adoption d'un mécanisme d'examen et l'adaptation de la SSUC en fonction des conditions économiques. Il recommande que pendant cette phase, le calcul soit fondé sur la subvention telle qu'elle sera alors (seuil prévu et diminution correspondante de la subvention chaque période) ou sur l'amélioration des revenus (chaque amélioration en pourcentage des revenus s'accompagne d'une baisse correspondante de la subvention).
  - Si les circonstances économiques justifient l'abandon progressif du programme, MEC recommande une élimination progressive du programme.
- Plusieurs participants ont demandé des précisions sur l'élimination progressive du programme. Il a été suggéré que le gouvernement établisse des paramètres clairs afin d'assurer la visibilité et la certitude pour les fabricants.
- En ce qui concerne l'utilisation d'une échelle mobile appliquée au seuil des revenus et aux prestations sous forme de subventions, les participants ont exprimé leur appui à cette approche, mais ont également fait part de préoccupations concernant les éléments de conception d'un tel mécanisme :
  - Certains participants ont suggéré qu'un seuil ou une échelle mobile plus bas ne s'appliquent qu'aux bénéficiaires actuels de la SSUC et que les nouveaux demandeurs doivent toujours satisfaire au critère de la baisse

de 30 % des revenus à leur demande initiale d'adhésion au programme. Ces participants soutiennent que le seuil de 30 % est là pour mesurer les difficultés considérables des entreprises et qu'il faudrait le maintenir pour les demandes initiales afin de s'assurer que seules les personnes qui ont besoin du programme y ont accès. Ils craignent que les entreprises qui n'atteignent jamais le seuil de 30 %, mais qui sont en mesure d'adhérer au programme à un seuil inférieur, n'en aient peut-être jamais eu réellement besoin, ce qui remettrait en question l'intégrité du programme.

- Un participant a fait remarquer que les changements aux critères d'admissibilité, quels qu'ils soient, ne devraient pas exclure les nouveaux demandeurs, car il se peut que certaines entreprises n'aient pas encore subi les répercussions de la pandémie sur les revenus.
- Un participant a indiqué que les dépenses ont tendance à évoluer en fonction des revenus de son entreprise, ce qui donne à penser qu'une échelle mobile serait efficace pour permettre à l'entreprise de maintenir les emplois.
- Un participant a expliqué qu'il y a eu un certain nombre d'arrêts et de reprises de son flux d'activités, ce qui donne à penser que la route sera parsemée d'embûches et que son entreprise peut donc avoir besoin d'assouplissements. Elle a suggéré de tenir compte des différentes expériences des entreprises en permettant de comparer la moyenne de janvier et février 2020, d'une année sur l'autre ou d'un mois sur l'autre.

*Le fait de rendre le programme de la SSUC plus complexe serait-il acceptable afin d'élargir l'accès à ce soutien ou de mieux cibler le soutien à apporter à ceux qui en ont besoin?*

- Les participants ont fait remarquer qu'il est généralement plus difficile d'intégrer les petites entreprises au programme et qu'en les incluant, il en résulterait généralement une plus grande complexité.
- Les participants ont fait remarquer que la complexité est généralement indésirable, mais que les réglages et les ajustements peuvent être raisonnables, d'autant plus que les règles et la législation ne s'appliquent qu'à la fin de la période d'admissibilité.
- De façon générale, les participants ont estimé qu'il était nécessaire d'accroître la complexité pour remplacer les critères actuels du « tout ou rien » par une échelle mobile. Ils ont fait remarquer que cette approche serait probablement plus lourde pour les petits employeurs.

*Dans quelle mesure les employeurs ont-ils recours à la SSUC pour soutenir les employés mis à pied comparativement à son utilisation comme moyen de paiement des employés actifs? Les employeurs tiennent-ils à maintenir des liens avec les employés mis à pied en maintenant leur masse salariale? Le niveau de soutien accordé aux employés mis à pied devrait-il être le même que celui qui est accordé aux employés actifs?*

- Un certain nombre de participants ont déclaré qu'ils ont retenu la plupart de leurs employés grâce à la SSUC, mais qu'ils ont préféré garder de nombreux employés actifs en les réorientant ou en alternant entre le congé forcé et l'emploi actif. De façon générale, les participants ont estimé que la SSUC leur est plus utile pour les employés actifs que pour les employés inactifs.
- Plusieurs participants ont fait remarquer que la SSUC est essentielle afin de maintenir la relation employeur-employé. Par conséquent, on souhaite conserver au moins une partie des avantages du programme pour les employés qui sont en congé forcé.
- En réponse à la question de savoir si les employeurs maintiendraient les travailleurs en congé forcé avec une subvention réduite, certains participants ont répondu qu'ils devraient revoir leur situation d'emploi et que cela dépendrait aussi de toute refonte des éléments du programme (p. ex. l'utilisation d'une échelle mobile).
- Un participant a fait remarquer qu'étant donné que les travailleurs du secteur manufacturier touchent un salaire plus élevé, il pourrait être nécessaire d'augmenter la limite hebdomadaire de la subvention pour les travailleurs inactifs afin de s'assurer que les entreprises peuvent se permettre de maintenir ces employeurs en congé forcé. On a souligné qu'en raison de ces salaires élevés, il est difficile de couvrir les coûts de main-d'oeuvre lorsque les employés sont inactifs.

*Quels sont les principaux obstacles à la réembauche des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi en raison de la pandémie?*

- (Aucune discussion)

*Y a-t-il des facteurs particuliers qui empêchent ou découragent les employeurs de présenter une demande de SSUC?*

- (Aucune discussion)

*Si vous détenez une entreprise saisonnière, faites-vous face à des difficultés particulières en lien avec la SSUC?*

- (Aucune discussion)

*Comment prévoyez-vous que la SSUC interagisse avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période prolongée? Avez-vous des commentaires à ajouter sur la PCU?*

- (Aucune discussion)

## Autres remarques

- De nombreux participants ont remercié le gouvernement pour le programme de la SSUC, indiquant qu'il a aidé un grand nombre d'entre eux à éviter d'importantes mises à pied.
- MEC a fait remarquer qu'un sondage récent auprès des fabricants donne à penser que ces entreprises sont généralement pessimistes et incertaines quant aux perspectives à court terme.
  - En raison de la nature du secteur manufacturier, les fabricants continuent de traiter des commandes reçues avant la pandémie de COVID-19. Comme les ordres ont diminué au cours des derniers mois, l'impact total de la pandémie pourrait ne pas se concrétiser avant l'été. En conséquence, MEC estime qu'il peut y avoir un besoin prolongé de soutien parmi les fabricants, même si d'autres secteurs commencent à se rétablir.
- MEC a fait remarquer que d'autres outils pourraient être nécessaires, car tous les fabricants et toutes les entreprises ne sont pas touchés de façon égale et qu'une aide plus importante pourrait être nécessaire en cas d'aggravation de la situation économique.
- Un participant a indiqué avoir reçu un financement du Fonds stratégique pour l'innovation pour des investissements dans des immobilisations qui le rendront plus compétitif. Il a recommandé que le gouvernement étudie l'interaction entre la SSUC et les programmes visant à soutenir les investissements en capital qui stimulent la compétitivité, et ce, afin d'appuyer la reprise économique. D'après lui, une telle approche multiplierait l'effet de la SSUC.

**Pages 653 to / à 667  
are withheld pursuant to section  
sont retenues en vertu de l'article**

**69(1)(e)**

**of the Access to Information Act  
de la Loi sur l'accès à l'information**