



Chaire en  
**fiscalité et en**  
**finances publiques**

# **ANALYSE DE LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA COMME MESURE DE MAINTIEN EN EMPLOI PENDANT LA PANDÉMIE**

Cahier de recherche 2020/19

MICHAËL ROBERT-ANGERS  
LUC GODBOUT

DÉCEMBRE 2020



UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**

## **REMERCIEMENTS**

La Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke tient à remercier de son appui renouvelé le ministère des Finances du Québec et désire lui exprimer sa reconnaissance pour le financement dont elle bénéficie afin de poursuivre ses activités de recherche.

## MISSION DE LA CHAIRE DE RECHERCHE EN FISCALITE ET EN FINANCES PUBLIQUES

La Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques (CFFP) a été mise sur pied le 15 avril 2003. Au Québec, les lieux communs et officiels où praticiens, cadres de l'État et chercheurs peuvent échanger sur les nouveaux défis touchant la fiscalité et les finances publiques sont rares. De plus, la recherche dans ces domaines est généralement de nature unidisciplinaire et néglige parfois l'aspect multidisciplinaire des relations entre l'État et ses contribuables. La Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques tire sa raison d'être de ces deux réalités. La mission principale de la Chaire est de stimuler la recherche et la formation interdisciplinaires par le regroupement de professeurs et de chercheurs intéressés par la politique économique de la fiscalité.

Pour plus de détails sur la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, vous pouvez consulter son site officiel à l'adresse suivante : <http://cftp.recherche.usherbrooke.ca>.

**Michaël Robert-Angers** est professionnel de recherche à la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques.

**Luc Godbout** est professeur titulaire à l'Université de Sherbrooke et chercheur principal en finances publiques à la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques.

Les auteurs collaborent aux travaux de la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, qu'ils remercient pour l'appui financier qui a rendu possible la réalisation de cette étude. Ils remercient également Suzie St-Cerny pour sa relecture, ses commentaires et ses suggestions. Il va de soi que les erreurs d'interprétations demeurent celles des auteurs. Selon une entente avec l'Association de planification fiscale et financière, le présent texte est publié à la fois dans la Revue de planification fiscale et financière et comme un cahier de recherche de la Chaire.

### **Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques**

École de gestion, Université de Sherbrooke

2500, boul. de l'Université

Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

[cftp.eg@USherbrooke.ca](mailto:cftp.eg@USherbrooke.ca)

Pour citer ce texte : Michaël ROBERT-ANGERS et Luc GODBOUT : *Analyse de la subvention salariale d'urgence du Canada comme mesure de maintien en emploi pendant la pandémie*. Cahier de recherche 2020/19, Université de Sherbrooke, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, 2020.

## TABLE DES MATIERES

MISE EN CONTEXTE .....	1
1. CONTOUR DE LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA .....	3
1.1 Paramètres initiaux de la Subvention salariale d'urgence du Canada .....	3
1.2 Modifications et prolongation de la période d'admissibilité à la Subvention salariale d'urgence du Canada .....	5
1.3 Justifications des changements apportés.....	8
1.4 Coût de la Subvention salariale d'urgence du Canada .....	8
2. MESURES DE MAINTIEN EN EMPLOI : JUSTIFICATION ET AVANTAGES.....	10
2.1 Justification du recours aux mesures de maintien en emploi .....	10
2.2 Avantages pour les entreprises, les employés et l'État.....	12
3. MESURES DE MAINTIEN EN EMPLOI : RÔLE EN PÉRIODE DE RÉCESSION .....	14
3.1 Crise financière de 2007-2008.....	14
3.2 Crise pandémique.....	16
4. IMPACT DE LA CRISE PANDÉMIQUE ET UTILISATION DES MESURES DE MAINTIEN EN EMPLOI .....	21
4.1 Effet de la crise pandémique sur l'emploi au Canada .....	21
4.2 Utilisation des mesures de maintien en emploi .....	23
4.3 Examen de l'utilisation de la Subvention salariale d'urgence du Canada .....	25
5. TRAVAIL FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉ ET À TEMPS PARTIEL : INTERACTION ENTRE LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA ET LA PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE.....	29
5.1 La Prestation canadienne d'urgence en bref.....	29
5.2 Rémunération moyenne et Prestation canadienne d'urgence .....	30
5.3 Maintien en emploi : Subvention salariale d'urgence du Canada – Prestation canadienne d'urgence .....	31
5.4 Et le retour au travail? .....	34
CONCLUSION .....	37
ANNEXE 1.....	38
ANNEXE 2.....	40

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Mesures déployées en soutien aux travailleurs canadiens dans le cadre de la crise pandémique (novembre 2020).....	2
Tableau 2 :	Coût de la SSUC, par période (en date du 25 octobre 2020).....	9
Tableau 3 :	Proportion des bénéficiaires de prestations de Travail partagé pour lesquels une mise à pied fut évitée .....	16
Tableau 4 :	Coût des principales mesures de maintien en emploi en 2020 (en proportion du PIB de 2019 à moins d'indication contraire) .....	20
Tableau 5 :	Évolution du nombre de salariés au Canada entre février et août 2020 et utilisation de la SSUC (en milliers, données non désaisonnalisées) .....	21
Tableau 6 :	Heures effectivement travaillées des employés en 2020 en proportion des heures effectivement travaillées le même mois en 2019, Canada (secteurs choisis, emploi principal - en pourcentage) .....	22
Tableau 7 :	Proportion d'entreprises dont le revenu a diminué de 30 % et plus en avril 202 comparée à la proportion d'entreprises ayant obtenu la SSUC, Canada (en pourcentage) .....	25
Tableau 8 :	Proportion des emplois soutenus par des mesures de maintien en emploi, mai 2020 (en pourcentage) .....	28
Tableau 9 :	Salaires hebdomadaires moyens en comparaison du montant de la PCU, secteurs choisis, Canada .....	31
Tableau 10 :	Salaires hebdomadaires moyens couverts à 100 % par la SSUC en comparaison du montant de la PCU, secteurs choisis, Canada.....	32
Tableau 11 :	Mesures choisies de maintien en emploi et prise en compte du salaire minimum, 2020.....	33
Tableau 12 :	SSUC, principaux paramètres (employés qui ne sont pas en congé avec solde).....	38

## LISTE DES FIGURES

Figure 1 :	Lien entre emploi (taux de croissance 2020 <i>versus</i> 2019) et PIB (taux de croissance 2021 <i>versus</i> 2019) 12	
Figure 2 :	Emplois préservés à l'aide de mesures de maintien en emploi pendant la crise financière.....	14
Figure 3 :	Évolution des ventes au détail, des ventes de l'industrie manufacturière et des ventes des restaurants et débits de boissons, Canada (données désaisonnalisées, février 2020 = 1).....	23
Figure 4 :	Utilisation des programmes de maintien en emploi à la fin mai 2020 (en % du niveau d'emplois pré-pandémie) .....	23
Figure 5 :	Coût salarial en proportion du salaire complet avec mesures de maintien en emploi, réduction du temps de travail de 30 %, employé touchant le salaire moyen .....	24
Figure 6 :	Pertes et maintien d'emplois en mai 2020 versus situation ayant cours en février 20 (1 = total des emplois en février, données non désaisonnalisées).....	26
Figure 7 :	Heures travaillées, emplois (données désaisonnalisées) et utilisation de la SSUC (en % des emplois de février, février 2020 = 1).....	27
Figure 8 :	Évolution de l'emploi en juin 2020 en proportion de décembre 2019, branche des services, OCDE (fin décembre 2019 = 1).....	28
Figure 9 :	Évolution de l'emploi temps plein et temps partiel, secteur de l'hébergement et de la restauration, Canada (en milliers, données non désaisonnalisées) .....	35
Figure 10 :	Lien entre rémunération moyenne dans le secteur économique et refus de travail à la suite d'une mise à pied (en pourcentage des anciens employés rappelés), Canada juillet 2020.....	35

## MISE EN CONTEXTE<sup>1</sup>

En réaction aux effets de la pandémie de COVID-19 sur l'économie, les dépenses publiques additionnelles et les renoncements aux revenus fiscaux liées aux mesures déployées par le Canada en 2020-2021 atteignent 12,5 % du produit intérieur brut (« PIB »), un sommet parmi les pays du G7<sup>2</sup>. Les mesures de soutien direct déployées par le Canada constituent la part du lion de ces dépenses et totalisent 226,8 milliards de dollars<sup>3</sup>.

Le soutien au revenu des particuliers offert pendant cette période sans précédent prend une forme hybride (tableau 1), **le Canada optant :**

- **d'une part, pour un élargissement des prestations aux chômeurs**, d'abord principalement par le moyen de la Prestation canadienne d'urgence (« PCU »), remplacée depuis le 27 septembre 2020 à la fois par l'assurance-emploi simplifiée et par trois prestations de relance économique annoncées le 20 août 2020, et
- **d'autre part, pour trois mesures de maintien en emploi, comprenant un programme de subvention salariale aux employeurs basé sur les salaires versés, appelé Subvention salariale d'urgence du Canada (« SSUC »).**

L'objectif poursuivi par les trois mesures de maintien en emploi (programme de Travail partagé, Subvention salariale temporaire de 10 % et SSUC) va au-delà de la protection du revenu des travailleurs salariés. Le présent texte vise à évaluer la contribution de la SSUC, de loin la plus importante des trois mesures déployées au Canada pour le maintien en emploi, en vue de favoriser une relance rapide et la sauvegarde des acquis des travailleurs de tous les secteurs de l'économie canadienne.

---

<sup>1</sup> L'Association de planification fiscale et financière (APFF) et la Chaire en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke ont convenu de publier ce texte à la fois dans la Revue de planification fiscale et financière et comme « cahier de recherche » dans les documents de la Chaire. Michaël ROBERT-ANGERS et Luc GODBOUT, « Analyse de la Subvention salariale d'urgence du Canada comme mesure de maintien en emploi pendant la pandémie », (2020), vol. 40, no 4 *Revue de planification fiscale et financière* 565-622.

<sup>2</sup> FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL, *Fiscal Monitor Database*, 2020, figure 1.1.

<sup>3</sup> CANADA, ministère des Finances, *Soutenir les Canadiens et lutter contre la Covid-19 – Énoncé économique de l'automne de 2020*, 30 novembre 2020, p. 66 (en ligne : <https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2020/report-rapport/toc-tdm-fr.html>).

**Tableau 1 : Mesures déployées en soutien aux travailleurs canadiens dans le cadre de la crise pandémique (novembre 2020)**

<b>Principales mesures de soutien aux travailleurs (date de l'annonce)</b>	<b>Sommaires<sup>4</sup></b>
Améliorations au programme de Travail partagé (11 mars 2020)	Prolongation de la durée maximale des accords de travail partagé pour les faire passer de 38 à 76 semaines, élargissement de l'admissibilité et simplification du processus de demande.
Subvention salariale temporaire de 10 % (18 mars 2020)	Soutien à la paie permettant aux employeurs admissibles de recevoir une subvention salariale temporaire de 10 %.
Prestation canadienne d'urgence - PCU (25 mars 2020)	Soutien au revenu de 500 \$ par semaine versé aux particuliers qui ont cessé de travailler en raison de la COVID-19.
Subvention salariale d'urgence du Canada - SSUC (27 mars 2020)	Soutien à la paie au moyen d'une subvention salariale; cette mesure est analysée dans le présent document.
Assurance-emploi simplifiée – AES (20 août 2020)	En remplacement de la PCU, l'AES prévoit des prestations minimales de 500 \$ par semaine, pour un minimum de 26 semaines. Les conditions d'accès aux prestations sont facilitées.
Prestation canadienne de la relance économique – PCRE (20 août 2020)	En remplacement de la PCU, la PCRE prévoit un soutien du revenu de 500 \$ par semaine avant impôts, pour un maximum de 26 semaines pour les travailleurs autonomes.
Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants – PCREPA (20 août 2020)	En remplacement de la PCU, la PCREPA prévoit un soutien du revenu de 500 \$ par semaine avant impôts, pour un maximum de 26 semaines pour les proches aidants.
Prestation canadienne de maladie pour la relance économique – PCMRE (20 août 2020)	En remplacement de la PCU, la PCMRE prévoit un soutien du revenu de 500 \$ par semaine pour les travailleurs qui sont malades ou qui doivent s'isoler pour des raisons liées à la COVID-19.

À la suite de la présentation, dans la première section du présent texte, des paramètres de la SSUC (jusqu'en décembre 2020), la deuxième section présente un survol du cadre conceptuel des mesures de maintien en emploi et de leur pertinence théorique. Puis la troisième section examine l'utilisation de mesures de maintien en emploi pendant la crise financière de 2007-2008 et les compare sommairement aux mesures de maintien en emploi déployées par différentes juridictions dans le cadre de l'actuelle crise pandémique.

La quatrième section examine l'ampleur du recul de l'emploi au Canada et s'intéresse à l'utilisation effective des mesures de maintien en emploi du Canada pendant la crise pandémique. La cinquième section se penche sur des contraintes liées à l'utilisation de la SSUC dans certains secteurs de l'économie et, par conséquent, sur l'efficacité de la SSUC à maintenir les travailleurs en poste au cours de la première vague de COVID-19.

<sup>4</sup> CANADA, *Portrait économique et budgétaire 2020*, p. 144 et 148; CANADA, « Prestations et services pour la COVID-19 », 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/covid-19-prestations-urgence.html>).

## 1. CONTOUR DE LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Avant d'examiner plus largement les mesures de maintien en emploi, cette première section vise à présenter l'initiative la plus importante déployée par le gouvernement fédéral en réponse aux effets de la COVID-19 sur l'emploi.

La SSUC, prévue à l'article 125.7 L.I.R.<sup>5</sup>, ratisse très large. En effet, il n'y a aucun critère d'admissibilité relatif à la taille de l'entreprise. Par conséquent, même les grandes entreprises, y compris celles cotées en bourse, peuvent y avoir droit. De plus, parmi les employeurs admissibles, on compte les sociétés, les particuliers en affaires, les sociétés de personnes, les organisations à but non lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés. Seuls les organismes publics sont exclus. Aucun montant maximum par employeur n'est prévu et le montant de la SSUC est imposable et doit être inclus dans le calcul du revenu de l'employeur pour la période à laquelle il se rattache (125.7(3) L.I.R.).

### 1.1 Paramètres initiaux de la Subvention salariale d'urgence du Canada

À compter du 15 mars 2020, les employeurs ayant constaté des baisses de revenus de 30 %<sup>6</sup> pour un mois donné de 2020 par rapport au même mois de l'année 2019 (ou de la moyenne de janvier et février 2020)<sup>7</sup> peuvent obtenir une subvention correspondant à 75 % de la rémunération admissible versée à un employé, jusqu'à un maximum de 847 \$ par semaine, pour ce même mois<sup>8</sup>.

Le mode de calcul de la SSUC permet également à un employeur de ne verser que 75 % de la rémunération d'avant la crise, soit 75 % de la rémunération hebdomadaire qui a été versée du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020<sup>9</sup>, et, dans ce cas, de se voir compensé à 100 % par la subvention<sup>10</sup>. Quant à l'obligation de verser le salaire manquant (25 %), le gouvernement fédéral n'a pas ajouté d'instructions précises, se limitant à indiquer, lorsqu'il a été questionné sur ce sujet, que les employeurs devaient faire de leur mieux pour ramener les salaires des employés au niveau d'avant la crise<sup>11</sup>.

---

<sup>5</sup> *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. (1985), ch. 1 (5<sup>e</sup> suppl.) (« L.I.R. »).

<sup>6</sup> 15 % pour le mois de mars 2020.

<sup>7</sup> Voir définition de « période de référence antérieure » au paragraphe 125.7(1) L.I.R.

<sup>8</sup> Seuls les principaux paramètres sont présentés ici. Un résumé des règles applicables se trouve à l'annexe 1 du présent texte. Pour l'ensemble des détails du programme, voir CANADA, Agence du revenu du Canada, « Subvention salariale d'urgence du Canada », 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence.html>).

<sup>9</sup> Il est possible de faire le choix d'utiliser d'autres périodes en 2019 pour établir la rémunération de base (périodes de rémunération de base additionnelles).

<sup>10</sup> Voir l'annexe 2 du présent texte pour un exemple. Sauf en cas de lien de dépendance avec l'employé.

<sup>11</sup> Le premier ministre Justin Trudeau a demandé aux entreprises de continuer à rémunérer normalement leurs employés sans toutefois mettre en place de mesures incitatives ou de pénalités pour celles en mesure de le faire qui ne le feraient pas :

« If you have the means to pay the remaining 25 per cent that's not covered by the subsidy, please do so. And if you think this is a system you can take advantage of or game, don't. There will be serious consequences for those who do... Every dollar of this should go to workers. You should make every effort



Au montant de la SSUC s'ajoute un remboursement de la totalité des cotisations de l'employeur à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale versées pour le compte d'employés rémunérés qui n'accomplissent aucun travail pour l'employeur au cours d'une semaine complète. Un crédit de cotisation au Fonds des services de santé (FSS) est également prévu par Revenu Québec<sup>12</sup> et aucune prime d'assurance n'est payable à la CNESST<sup>13</sup> sur la rémunération touchée par les travailleurs n'offrant aucune prestation de travail.

La SSUC est versée par périodes de quatre semaines et l'employeur doit faire une demande mensuellement pour l'obtenir. La « rémunération admissible », définie au paragraphe 125.7(1) L.I.R., peut comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations à l'égard desquelles l'employeur doit faire une retenue à la source. Toutefois, elle n'inclut pas les indemnités de départ ou les avantages liés aux options d'achat d'actions ou encore à l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.

Dans sa forme initiale, la durée prévue de la SSUC était de 12 semaines, se terminant le 6 juin 2020<sup>14</sup>. Le gouvernement fédéral a prolongé la mesure de 12 semaines supplémentaires par la suite, soit jusqu'au 29 août 2020, les critères d'admissibilité initiaux étant maintenus jusqu'au 4 juillet 2020<sup>15</sup>.

Les paramètres généraux de la SSUC, comparés à ceux des subventions salariales déployées ailleurs, montrent que l'admissibilité à la mesure (seuil initial de réduction de revenu à 30 %, sauf pour la première période d'admissibilité), le taux de la subvention (75 %) ainsi que le montant maximal alloué au départ (847 \$ par semaine/employé) sont relativement équivalents sinon plus avantageux.

Les informations financières diffusées par certaines sociétés publiques indiquent que la SSUC, en permettant de diminuer les coûts d'exploitation, peut s'avérer suffisante pour le maintien d'une

---

to top up their wages and every effort to hire back those workers who've been laid off in the past two weeks because of COVID-19. »

Voir « Trudeau's warning to businesses who might 'game' emergency aid: 'Don't' », *Maclean's*, 30 mars 2020 (en ligne : <https://www.macleans.ca/news/canada/trudeaus-daily-coronavirus-update-march-30-transcript/>).

<sup>12</sup> REVENU QUÉBEC, « Nouvelle prolongation du crédit de cotisation au Fonds des services de santé », 19 août 2020 (en ligne : <https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/nouvelles-fiscales/details/167532/2020-08-19/>); QUÉBEC, ministère des Finances, *Bulletin d'information* 2020-13, « Mesures fiscales annoncées à l'occasion de la présentation du *Point sur la situation économique et financière du Québec* et autre mesure », 12 novembre 2020 (en ligne : [http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Bulletins/fr/BULFR\\_2020-13-f-b.pdf](http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Bulletins/fr/BULFR_2020-13-f-b.pdf)).

<sup>13</sup> COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, « Mesures d'assouplissement de la CNESST pour les employeurs et les travailleurs dans le contexte de la COVID-19 » (en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/mesures-assouplissements-covid-19.aspx>).

<sup>14</sup> *Loi n° 2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19*, ajoutant l'article 125.7 à la *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.C. 2020, ch.6, article 2, sanctionnée le 11 avril 2020.

<sup>15</sup> *Loi concernant des mesures supplémentaires liées à la COVID-19*, L.C. 2020, ch. 11, article 2 modifiant l'article 125.7 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, sanctionnée le 27 juillet 2020, entrée en vigueur réputée le 11 avril 2020.

situation financière solide<sup>16</sup>, afficher un bénéfice d'exploitation malgré la réduction du chiffre d'affaires<sup>17</sup>, ou encore limiter les pertes en contexte de réduction importante de la demande<sup>18</sup>. La SSUC peut même offrir la possibilité de repositionner les activités et de rehausser la profitabilité malgré une réduction du chiffre d'affaires<sup>19</sup>.

Dans le cas des entreprises les plus fortement touchées par la crise et confrontées à des perspectives de reprise limitées, le recours à la SSUC a permis de maintenir les travailleurs en poste même s'ils demeurent à la maison. Dans ce contexte, on dénote qu'il fut proposé aux employés de percevoir une partie de leur salaire, soit l'équivalent du montant de la subvention reçue<sup>20</sup>.

## 1.2 Modifications et prolongation de la période d'admissibilité à la Subvention salariale d'urgence du Canada

Le 17 juillet 2020, le gouvernement fédéral a annoncé une nouvelle prolongation de la SSUC, cette fois jusqu'au 19 décembre 2020. Il a également présenté les détails d'application de la subvention jusqu'au 21 novembre 2020.

Une autre annonce de prolongation de la SSUC remonte au discours du Trône du 23 septembre 2020 où il fut mentionné que la SSUC serait prolongée jusqu'en juin 2021<sup>21</sup>. Cette annonce a également donné lieu à de nouveaux changements aux paramètres de la mesure<sup>22</sup>. Enfin, l'Énoncé

---

<sup>16</sup> GROUPE STINGRAY, *Rapport de premier trimestre – Pour les 3 mois clos le 30 juin 2020* (en ligne : [https://www.stingray.com/sites/www.stingray.com/files/press/press-releases/2020/FirstQuarter2021/q1-2021\\_quarterly\\_report\\_en.pdf](https://www.stingray.com/sites/www.stingray.com/files/press/press-releases/2020/FirstQuarter2021/q1-2021_quarterly_report_en.pdf)).

<sup>17</sup> PLASTIQUES IPL INC., *Rapport de gestion*, Deuxième trimestre de 2020, 11 août 2020 (en ligne : <https://www.sedar.com>).

<sup>18</sup> COLABOR, « Groupe Colabor dévoile ses résultats du deuxième trimestre 2020 » (en ligne : [http://www.colabor.com/wp-content/themes/colabor-child.colabor/postsfiles/pdf/20200724\\_ColaborComPress\\_2020\\_Q2\\_FR.pdf](http://www.colabor.com/wp-content/themes/colabor-child.colabor/postsfiles/pdf/20200724_ColaborComPress_2020_Q2_FR.pdf)).

<sup>19</sup> CISION, « Meubles Léon Limitée publie ses résultats financiers du deuxième trimestre clos le 30 juin 2020 », 20 août 2020 (en ligne : <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/meubles-leon-limitee-publie-ses-resultats-financiers-du-deuxieme-trimestre-clos-le-30-juin-2020-887069727.html>). Meubles Léon Ltée a fermé une partie de ses salles d'exposition de mars à juin mais a réembauché une partie de ses employés grâce à la SSUC, affectant une partie de ceux-ci au commerce électronique. La société a connu une croissance des ventes en ligne de 500 % pour le trimestre terminé au 30 juin, par rapport au trimestre précédent.

<sup>20</sup> TRANSAT A.T. INC., *Troisième rapport trimestriel 2020*, Période terminée le 31 juillet 2020 (en ligne : <https://www.transat.com/getmedia/ded1a696-af70-4e36-be5e-eac4c7a2c101/2020-troisieme-rapport-trimestriel.pdf.aspx>).

<sup>21</sup> GOUVERNEURE GÉNÉRALE DU CANADA, *Un Canada plus fort et plus résilient*, Discours du Trône, 23 septembre 2020, p. 11.

<sup>22</sup> CANADA, ministère des Finances, « Renseignements sur la prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada », *Document d'information*, 5 novembre 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/11/renseignements-sur-la-prolongation-de-la-subvention-salariale-durgence-du-canada.html>); CANADA, ministère des Finances, « Le gouvernement présente un projet de loi [C-9] visant à mettre en œuvre de nouvelles mesures de soutien ciblées pour aider les entreprises pendant la pandémie », *Communiqué de presse*, 2 novembre 2020; *Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (Subvention d'urgence pour le loyer du Canada et Subvention salariale d'urgence du Canada)*, L.C. 2020, ch. 13, sanctionnée le 19 novembre 2020.

économique présenté le 30 novembre 2020 propose les paramètres de la mesure applicables pour la période qui débute le 20 décembre 2020 et ce, jusqu'au 13 mars 2021<sup>23</sup>.

La résultante de tous ces changements est qu'un employeur peut maintenant toucher une subvention salariale maximale de 85 % pour la période du 5 juillet au 29 août 2020 (périodes d'admissibilité 5 et 6), de 75 % du 30 août au 26 septembre 2020 (période d'admissibilité 7) et de 65 % du 27 septembre 2020 au 19 décembre 2020; la prestation maximale par employé est quant à elle établie à 734 \$ depuis le 27 septembre. Il convient de noter que les paramètres de calcul de la SSUC qui s'appliqueront entre janvier et juin 2021 seront établis par règlement et que le gouvernement a proposé de rehausser la subvention maximale à 75 % pour la période du 20 décembre 2020 au 13 mars 2021<sup>24</sup>.

Les modifications apportées aux paramètres de la SSUC, prévues jusqu'au 19 décembre 2020, peuvent se résumer comme suit.

D'abord, à compter de la période d'admissibilité débutant le 5 juillet 2020, les employeurs peuvent obtenir une aide financière, même lorsque la réduction de leur chiffre d'affaires n'atteint pas 30 %. De plus, le taux de la SSUC dépend désormais de l'ampleur de la baisse de revenus et la subvention comporte deux volets : une subvention de base accessible à tous les employeurs ayant subi une réduction de revenus et une subvention compensatoire pour les employeurs les plus durement touchés.

**Subvention de base** : pour une période donnée, le taux de la subvention de base varie selon que la diminution des revenus est inférieure à 50 % ou encore égale ou supérieure à 50 %. Afin d'évaluer la diminution des revenus, il est désormais possible de comparer les revenus du mois de la période d'admissibilité ou ceux du mois précédent la période d'admissibilité à ceux du même mois en 2019 ou encore à la moyenne mensuelle des revenus des mois de janvier et février 2020.

Lorsque la baisse de revenus est inférieure à 50 %, le taux de la subvention correspond au pourcentage de baisse de revenus multiplié par un facteur, ce dernier passant successivement de 1,2 pour les périodes débutant le 5 juillet (période 5) et le 2 août (période 6), à 1 pour la période débutant le 30 août, puis à 0,8 pour la période débutant le 27 septembre 2020 (période 8) et les deux périodes suivantes (périodes 9 et 10). Le facteur pour les autres périodes sera établi par règlement.

---

<sup>23</sup> CANADA, ministère des Finances, *Soutenir les Canadiens et lutter contre la Covid-19 – Énoncé économique de l'automne de 2020*, précité, note 3, p.220, Annexe 4.

<sup>24</sup> *Id.*, p. 220, Annexe 4, « Mesures fiscales : Renseignements supplémentaires ». Il est proposé notamment de rehausser la subvention salariale complémentaire maximale de 25% à 35%.

Dans le cas où la baisse de revenus est égale ou supérieure à 50 %, le taux de la subvention de base est d'abord fixé à 60 % (périodes 5 et 6) pour ensuite passer à 50 % (période 7) et enfin se fixer à 40 % (périodes 8 à 10)<sup>25</sup>.

**Subvention compensatoire** : le taux de la subvention compensatoire s'ajoute au taux de la subvention de base. La subvention compensatoire est accordée aux entreprises ayant subi des pertes de revenus de plus de 50 %. Cette baisse devait d'abord être mesurée en comparant la moyenne de revenus pour les trois mois civils précédents comparativement à ces mêmes trois mois pour 2019 (périodes 5 à 7) ou comparativement à la période de référence antérieure alternative (moyenne mensuelle de janvier et février 2020) si ce choix a été effectué pour les périodes 5 et suivantes. À compter de la période 8 elle est calculée en comparant le mois de la période de référence actuelle (ou le mois précédent) par rapport au même mois en 2019 ou à la moyenne mensuelle de janvier et février 2020. Lorsque la baisse de revenus est de 70 % et plus, le taux de la subvention compensatoire est de 25 %. Il est plutôt de 1,25 fois le pourcentage de la baisse de revenus qui excède 50 % dans les autres cas.

**Employés en congé avec solde** : dans le cas des employés en congé avec solde, lorsqu'une baisse de revenus est observée, le mode de calcul initial de la SSUC a été prolongé aux périodes 5 à 8 (du 5 juillet au 24 octobre). La SSUC correspond alors au moindre de la rémunération admissible versée à l'employé admissible relativement à la période d'admissibilité, du montant de la rémunération de base par 75 %, ou de 847 \$<sup>26</sup>.

Pour ces employés, les plus récentes modifications à la SSUC prévoient cependant une harmonisation aux prestations d'assurance-emploi à compter de la période 9 et pour les périodes suivantes (à compter du 25 octobre). Le montant de la SSUC correspond alors à la rémunération versée. Dans le cas où la rémunération admissible versée est de 500 \$ ou plus, le montant de la subvention sera le plus élevé de 500 \$ ou de 55 % de la rémunération d'avant la crise (« rémunération de base »), jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 573 \$.

La nouvelle mécanique de calcul permet donc à un employeur de continuer à être compensé à 100 % pour la rémunération versée à un employé qui n'effectue aucune tâche pour lui. Cependant, cette rémunération est toujours assujettie à un plafond, qui est maintenant abaissé.

Comme on peut le constater, plusieurs changements ont été apportés à la SSUC depuis sa mise en place. Il n'en est pas fait mention ici mais des règles particulières sont prévues afin, d'une part, d'assurer la cohérence de la mesure au fil des périodes et, d'autre part, de ne pas pénaliser les

---

<sup>25</sup> CANADA, Agence du revenu du Canada, « Comment calculer la baisse de revenus et le taux de subvention », 2020, (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-comment-calculer-baisse-revenus-taux-subvention.html#basedrop>).

<sup>26</sup> CANADA, Règlement modifiant le Règlement de l'impôt sur le revenu n° 2 (COVID-19, subvention salariale pour les employés en congé sans solde), DORS/2020-227, octobre 2020 (en ligne : <http://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2020/2020-10-28/html/sor-dors227-fra.html>).

employeurs qui auraient obtenu des prestations plus élevées en se basant sur des modes de calcul qui ont subséquemment été modifiés<sup>27</sup>.

### 1.3 Justifications des changements apportés

Les changements apportés à la SSUC à compter de juillet 2020 résultent des commentaires reçus lors de consultations publiques. Parmi ceux-ci, notons :

- l'élimination de la subvention dès lors que la réduction des revenus est inférieure à 30 %, créant un effet gouffre;
- la détermination du seuil de 30 % qui apparaît trop stricte dans un contexte où l'économie se remettra graduellement en marche, mais restera inférieure à la normale pour certains;
- la durée de la mesure, jugée trop courte pour certains secteurs économiques qui peinent à se relancer;
- l'appui uniforme fourni par la mesure malgré le fait que certains secteurs économiques et employeurs aient été plus durement touchés que d'autres<sup>28</sup>.

Le récent changement, qui ramène de trimestrielle à mensuelle la base de comparaison de la période de qualification à la subvention compensatoire, fait en sorte qu'un employeur confronté à une baisse de revenus de plus de 50 % depuis fin septembre 2020, mais qui a tiré de bons revenus au cours de l'été 2020, a tout de même droit à une subvention salariale plus généreuse à l'automne<sup>29</sup>.

### 1.4 Coût de la Subvention salariale d'urgence du Canada

Le coût de la SSUC au Canada a atteint 43,5 milliards de dollars au 25 octobre 2020 (9,6 milliards au Québec)<sup>30</sup>. Pour les 10 premières périodes (du 15 mars 2020 au 19 décembre 2020), on

---

<sup>27</sup> CANADA, ministère des Finances, « Renseignements sur la prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada », précité, note 22.

<sup>28</sup> CANADA, ministère des Finances, « Adapter la Subvention salariale d'urgence du Canada pour protéger les emplois et stimuler la croissance », 12 août 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/07/adapter-la-subvention-salariale-durgence-du-canada-pour-protoger-les-emplois-et-stimuler-la-croissance.html>).

<sup>29</sup> CANADA, ministère des Finances, « Renseignements sur la prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada », précité, note 27.

<sup>30</sup> Information provenant des données détaillées de la SSUC en date du 25 octobre 2020. Les statistiques générales de la SSUC indiquent 50,35 milliards de dollars en subventions versées au 22 novembre 2020. Voir CANADA, Agence du revenu du Canada, « Demandes à ce jour – Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) » (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-statistiques.html>).

estimait en octobre le coût du programme à 68,75 milliards de dollars<sup>31</sup>. Le coût total de la mesure, déployée du 15 mars 2019 jusqu'en juin 2021 est estimé à 99,7 milliards de dollars<sup>32</sup>.

**Tableau 2 : Coût de la SSUC, par période (en date du 25 octobre 2020)**

Période	Canada			Québec		
	Nombre d'employés bénéficiaires (000)	Coût (M\$)	Montant moyen par employé (\$)	Nombre d'employés bénéficiaires (000)	Coût (M\$)	Montant moyen par employé (\$)
1	3 365	6 994	2 078	625	1 272	2 035
2	3 558	8 482	2 384	781	1 829	2 341
3	3 811	8 921	2 341	916	2 183	2 382
4	3 523	7 887	2 239	810	1 820	2 247
5	3 360	6 140	1 827	820	1 366	1 665
6	3 001	5 081	1 693	738	1 174	1 590
Sous-total	3 436 (moy.)	43 506	2 094 (moy.)	782 (moy.)	9 643	2 043 (moy.)
7 à 10 (estimation)		25 244			s. o.	
Total		68 750			s. o.	

Source : CANADA, Entreprises et industrie, Demandes de la SSUC - données détaillées, 25 octobre 2020, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-statistiques/statistiques-detaillees.html>.

Note : Données préliminaires. Les changements apportés au programme à compter de la période 5 ne permettent pas d'effectuer une comparaison entre les données des périodes 1 à 4 et celles des périodes suivantes.

Si on limite l'analyse de mars à juin 2020 (périodes 1 à 4), le nombre maximal de bénéficiaires a été atteint du 10 mai au 6 juin 2020 (période 3), tant au Canada qu'au Québec, engendrant le coût le plus élevé pour une période. Rappelons qu'au Québec, les entreprises, à l'exception des services essentiels et de leurs fournisseurs, furent fermées pour des raisons socio-sanitaires à compter du 24 mars 2020 (le télétravail et le commerce en ligne étaient cependant autorisés). Les commerces avec accès direct à l'extérieur purent reprendre leurs activités à compter du 4 mai 2020 (11 mai pour la Communauté métropolitaine de Montréal (« CMM »)), tandis que le secteur manufacturier a été relancé avec restrictions à compter du 11 mai, ces restrictions étant levées à compter du 25 mai 2020. Enfin, le gouvernement du Québec a annoncé la reprise des activités dans le secteur de la restauration le 15 juin 2020 (22 juin pour la CMM). La période 3 correspond donc au moment où une grande partie des entreprises ont repris leurs activités.

<sup>31</sup> CANADA, ministère des Finances, « Prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada », 14 octobre 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/10/prolongation-de-la-subvention-salariale-durgence-du-canada.html>).

<sup>32</sup> CANADA, ministère des Finances, *Soutenir les Canadiens et lutter contre la Covid-19 – Énoncé économique de l'automne de 2020*, précité, note 3, p. 60.

## **2. MESURES DE MAINTIEN EN EMPLOI : JUSTIFICATION ET AVANTAGES**

La SSUC constitue une mesure de maintien en emploi. La présente section vise à présenter le cadre conceptuel de ce type de mesure.

### **2.1 Justification du recours aux mesures de maintien en emploi**

Les mesures de maintien en emploi sont aussi offertes par les gouvernements en temps de croissance économique. Dans ce cas, elles visent soit à éviter les mises à pied de travailleurs d'entreprises éprouvant des difficultés temporaires, soit à favoriser l'employabilité de certaines catégories de travailleurs. Elles permettent d'abaisser le coût de la main-d'œuvre pour les employeurs, les incitant d'un côté à maintenir les travailleurs en poste ou de l'autre à embaucher et former des individus qui seraient autrement sans emploi. L'utilisation des subventions salariales doit alors être permise avec circonspection, les mesures destinées aux entreprises ne devant pas induire le licenciement de travailleurs non subventionnés ou encore servir à financer des embauches qui auraient été effectuées de toute manière<sup>33</sup>.

En contexte de crise économique, la demande de main-d'œuvre chute de manière généralisée. Les mesures de maintien en emploi, dont les critères d'admissibilité sont alors abaissés de façon à répondre aux besoins ponctuels des employeurs, visent alors deux principaux objectifs : sécuriser l'ensemble ou une partie du revenu des travailleurs malgré la réduction des heures effectivement travaillées et éviter les mises à pied massives afin de préserver des emplois qui seront viables une fois la crise passée.

Les mesures de maintien en emploi prennent deux formes principales. Dans certains cas, des prestations sont versées directement aux travailleurs ou encore aux entreprises (en compensation de ce qui est versé aux travailleurs), pour la rémunération d'heures non travaillées (chômage partiel). L'autre forme est celle des compensations versées aux employeurs pour l'ensemble du salaire versé aux travailleurs (subventions salariales). Dans les deux cas, les travailleurs restent en poste.

Le chômage partiel cible essentiellement les emplois à risque, en comblant en totalité ou en partie la rémunération des travailleurs pour les heures non travaillées. En revanche, les subventions salariales s'inscrivent à la fois dans une logique de prévention de mise à pied et d'incitatif à l'embauche, en visant l'ensemble des emplois maintenus par les employeurs. Celles-ci constituent potentiellement des mesures de maintien en emploi plus coûteuses, ce qui explique que leur accès puisse être limité aux employeurs qui répondent à certains critères.

---

<sup>33</sup> CANADA, Ressources humaines et développement des compétences, *Wage subsidies in Canada*, 2005, p. 2.

Sur le plan économique, le recours aux mesures de maintien en emploi peut se justifier de trois façons selon Oana Calavrezo<sup>34</sup> :

- retenir les employés avec les qualifications les plus recherchées et les moins transférables; les entreprises qui investissent le plus en formation ont d'importants incitatifs à conserver leurs employés en temps de crise (segmentation du marché du travail);
- maintenir les travailleurs en poste en partageant le risque associé aux cycles économiques (contrats implicites);
- procurer à la fois la flexibilité voulue aux employeurs pour faire face aux variations dans leur niveau d'activité tout en offrant à leurs employés un certain niveau de sécurité de revenu (*flexicurité*).

Les programmes de maintien en emploi ont un effet suffisamment important (en théorie du moins) pour influencer les prévisions de rebond du PIB effectuées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (« OCDE »). Dans le cadre de l'actuelle pandémie, l'OCDE laisse entrevoir une relance économique plus forte en présence de programmes de maintien en emploi robustes et fortement utilisés<sup>35</sup> ou, en d'autres mots, lorsque les États prennent le relais des entreprises pour payer les salaires des employés.

Les études empiriques tendent à montrer que le chômage est persistant au début des périodes de reprise économique. Les mesures de maintien en emploi devraient donc contribuer à un rebond plus vif de l'économie<sup>36</sup>. En corollaire, les pays qui s'appuient davantage sur les programmes d'assurance-chômage pour protéger une partie du pouvoir d'achat des travailleurs, même s'ils se trouvent ainsi à soutenir la demande, ne bénéficient pas nécessairement de l'effet choc sur le PIB d'une reprise rapide de l'emploi qui est facilitée par le maintien des travailleurs en poste.

En toute cohérence, les prévisions de l'OCDE montrent que les juridictions qui limitent la contraction de l'emploi en 2020 (par rapport à 2019) connaîtront les chutes de PIB les moins importantes lorsque l'on compare la prévision de 2021 à 2019 (figure 1).

En 2020, parmi les 34 membres pour lesquels l'information est disponible, l'OCDE prévoit que seul le Luxembourg connaîtra une progression de l'emploi par rapport à 2019 (0,2 %), la prévision du recul de l'emploi aux États-Unis étant la plus prononcée (-9,8 %).

---

<sup>34</sup> Oana CALAVREZO, « Entre flexibilité et sécurité : l'accompagnement des entreprises et des mobilités professionnelles. Essais empiriques de microéconométrie du marché du travail », thèse de doctorat, Université d'Orléans, 2009, chap. 1, section 2, p. 41.

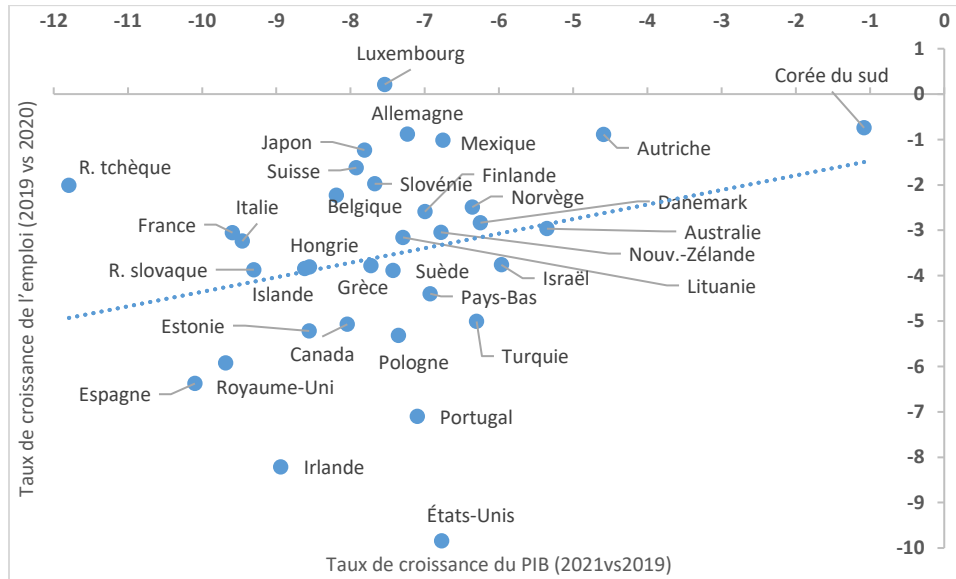
<sup>35</sup> OCDE (2020), « Perspectives économiques de l'OCDE No. 107 – Scénario de deux chocs successifs – (Édition 2020/1) », *Perspectives économiques de l'OCDE : Statistiques et projections* (database), p. 134-152.

<sup>36</sup> Voir Laurence BALL, Daniel LEIGH et Prakash LOUNGANI, « Okun's Law: Fit at 50? », (2017), vol. 49, n° 7 *Journal of Money, Credit and Banking* 1413-1441.



L'OCDE ne prévoit pas que les économies de ses membres seront revenues en 2021 à leur niveau de 2019. Tandis que le PIB de la Corée du Sud aura presque repris son niveau de 2019 (-1,1 %), celui de la République tchèque sera à -11,8 % sous le niveau de 2019.

**Figure 1 : Lien entre emploi (taux de croissance 2020 versus 2019) et PIB (taux de croissance 2021 versus 2019)**



Source : OCDE.Stat, Emploi total et PIB aux parités de pouvoir d'achat constantes (scénario de deux chocs successifs).

Bien que l'on dénote un lien entre emploi et PIB, on remarque toutefois certains écarts à la tendance. Il convient de noter que la présence de programmes de maintien en emploi n'est pas conditionnelle à une reprise de l'emploi. À titre d'exemple, la prévision de PIB du Mexique, qui n'utilise pas de mesures de maintien en emploi, devrait se situer à 1 % sous son niveau de 2019 en 2021, sous-entendant une forte reprise prévue en 2021.

## 2.2 Avantages pour les entreprises, les employés et l'État

Lors de ralentissements économiques, l'État, par le moyen des mesures de maintien en emploi, soutient les entreprises en rémunérant en totalité ou en partie leurs employés. On maintient ainsi en poste des travailleurs déjà formés à la tâche et qui pourront donc être productifs dès une reprise des activités. De même, on diminue l'effort à consentir par les employeurs au rappel d'anciens employés et au recrutement de nouveaux tout en permettant aux travailleurs de préserver les acquis obtenus par leur emploi (avantages sociaux, etc.). La recension des travaux portant sur les mesures de maintien en emploi effectuée par les auteurs Giupponi et Landais<sup>37</sup> conclut qu'elles permettent une reprise plus rapide à la suite d'une crise, avec des effets positifs sur le revenu des travailleurs à moyen terme et sur la croissance de l'emploi et de la productivité, en limitant la perte de capital humain spécialisé. L'effet stabilisateur sur l'économie des mesures

<sup>37</sup> Giulia GIUPPONI et Camille LANDAIS, « Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis », 1<sup>er</sup> avril 2020, (en ligne : <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis>).

de maintien en emploi est également soulevé par Balleer et autres<sup>38</sup>, particulièrement pour les pays où les coûts de congédiement sont élevés, comme c'est le cas en France où un employé avec quatre ans de service aura droit à un préavis de plus de deux mois et une indemnité de départ équivalant à un mois de salaire<sup>39</sup>.

L'auteur Erica Groshen<sup>40</sup> avance également que les employés qui sont placés en congé au lieu d'être congédiés restreindraient moins leur consommation, limitant la réduction de la demande globale. Le maintien en emploi viendrait donc limiter la contraction économique en période de récession.

---

<sup>38</sup> Almut BALLEER et autres, « Short-time work: Does it save jobs? », 12 juillet 2013 (en ligne : <https://voxeu.org/article/short-time-work-does-it-save-jobs>).

<sup>39</sup> OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 crisis*, OECD Publishing, Paris, p. 180.

<sup>40</sup> Erica GROSHEN, « It Matters that Most COVID Layoffs in March were Furloughs », Cornell University's School of Industrial and Labor Relations, 2 mai 2020 (en ligne : <https://www.ilr.cornell.edu/work-and-coronavirus/public-policy/it-matters-most-covid-layoffs-march-were-furloughs>).

### 3. MESURES DE MAINTIEN EN EMPLOI : RÔLE EN PÉRIODE DE RÉCESSION

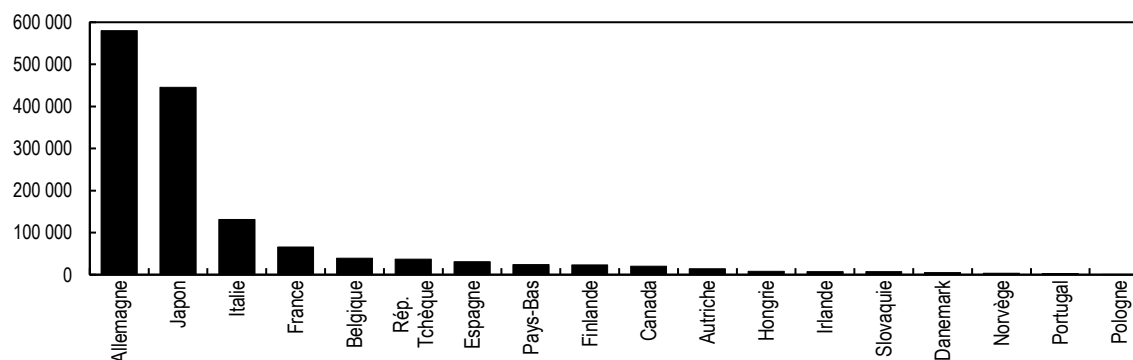
L'utilisation des mesures de maintien en emploi, plus particulièrement celle du chômage partiel, lors de la Crise financière mondiale de 2007-2008 (« crise financière ») a été fortement répandue parmi les pays de l'OCDE afin de limiter les pertes d'emploi. L'expérience positive de certains pays a encouragé plusieurs juridictions à déployer à nouveau ce type de mesure en réponse à la crise pandémique.

#### 3.1 Crise financière de 2007-2008

Vingt-cinq pays de l'OCDE ont déployé des mesures de maintien en emploi (essentiellement de chômage partiel) pendant la crise financière. L'expérience montre que généralement ces mesures ont contribué à prévenir les mises à pied à grande échelle et ont permis aux entreprises de conserver leurs travailleurs qualifiés, facilitant la reprise de leurs activités<sup>41</sup>. En Allemagne, au plus fort de l'utilisation de la mesure de chômage partiel, 4,2 % du nombre total d'employés en ont bénéficié, ce qui a permis de préserver 580 000 emplois au deuxième semestre de 2009. Au Japon, tandis que 4,6 % des travailleurs ont été couverts par une mesure de maintien en emploi pendant la crise financière, le nombre d'emplois préservés a atteint 445 000 (figure 2). L'Allemagne et le Japon ont retrouvé leurs niveaux d'emploi pré-crise au bout de deux à trois ans<sup>42</sup>.

En France et en Italie, le recours au chômage partiel fut plus timide, ne soutenant respectivement que 1,1 % et 2,5 % des travailleurs<sup>43</sup> et limitant de fait le nombre d'emplois préservés.

**Figure 2 : Emplois préservés à l'aide de mesures de maintien en emploi pendant la crise financière**



Source : A. HIJZEN et S. MARTIN, « The Role of Short-Time Working Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis », Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion paper no. 7291, mars 2013.

<sup>41</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Temporary wage subsidies*, 21 mai 2020, p. 1.

<sup>42</sup> OCDE (2019), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, chap. 13, p. 334 (en ligne : [https://www.oecd.org/fr/els/emp/long%20booklet\\_FR.pdf](https://www.oecd.org/fr/els/emp/long%20booklet_FR.pdf)).

<sup>43</sup> Alexander HIJZEN et Sébastien MARTIN, « The Role of Short-Time Working Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis », Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion paper no. 7291, mars 2013, p. 13.

Si elles ont eu des effets positifs sur la préservation des emplois, ces mesures se sont toutefois révélées onéreuses. Pour 2009 seulement, leur coût s'est élevé à 5 milliards d'euros en Allemagne, 5,5 milliards d'euros en Italie et l'équivalent de 6 milliards d'euros au Japon, soit entre 0,1 et 0,3 % du PIB dans ces pays<sup>44</sup>.

Quant au rapport coût-efficacité, d'une part, les travaux économétriques de Hijzen et Martin<sup>45</sup> indiquent que la **perte sèche** (coût assumé pour préserver des emplois qui auraient été maintenus de toute manière) atteindrait environ 50 % du coût de ces mesures. D'autre part, une évaluation de l'OCDE de **l'effet de déplacement** (coût assumé pour préserver des emplois qui se sont révélés non viables) établit que les emplois du tiers des bénéficiaires de mesures de maintien en emploi n'ont pas été préservés en Allemagne à la suite de la crise financière, ces emplois étant non viables<sup>46</sup>.

Malgré tout, ces deux évaluations considèrent que les mesures de maintien en emploi ont globalement un effet positif, notamment dans le cas de crises économiques prolongées. Par contre, elles soulignent qu'en vue d'en limiter les coûts, l'accès aux mesures de maintien en emploi doit être restreint en période de relance.

Au Canada, le programme de Travail partagé a été offert pendant la crise financière. Celui-ci s'adressait aux employeurs qui étaient en mesure de démontrer que leurs activités commerciales avaient subi une réduction d'environ 10 % ou plus. Ces employeurs avaient la possibilité d'éviter les mises à pied en réduisant les heures de travail de groupes d'employés, ces derniers se partageant alors les heures de travail disponibles et voyant leur perte de revenus liée à la réduction de leur temps de travail compensée par des prestations de Travail partagé<sup>47</sup>. Temporairement, le Plan d'action économique de 2009 a prolongé la durée des accords de travail partagé de 12 semaines supplémentaires et a assoupli les critères d'admissibilité.

En 2009-2010, 127 880 demandes de prestations ont été effectuées, touchant 0,4 % des travailleurs au plus fort de l'utilisation de la mesure; 294,7 millions de dollars furent versés en prestations<sup>48</sup>, pour 19 900 emplois préservés.

L'efficacité du programme de Travail partagé, en termes de mises à pied évitées, a fait l'objet d'une évaluation gouvernementale visant trois périodes de récession<sup>49</sup>. On y conclut que la

---

<sup>44</sup> Tito BOERI et Herbert BRUECKER, « Short-time work benefits revisited: Some lessons from the Great recession », Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion paper no. 5635, avril 2011, p. 2.

<sup>45</sup> A. HIJZEN et S. MARTIN, précité, note 43, p. 27.

<sup>46</sup> OECD, *Supporting labour demand*, Position paper, juillet 2010, p. 7.

<sup>47</sup> CANADA, Emploi et Développement social, « Travail partagé – Aperçu », 22 octobre 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>).

<sup>48</sup> COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance emploi 2012-2013*, 2014, p. 114.

<sup>49</sup> COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance emploi 2018-2019*, 2020, p. 150. L'étude a également examiné l'incidence des fermetures d'entreprises chez les employeurs qui ont participé à un accord de travail partagé et ceux qui ne l'ont pas fait. Dans ce cas, il a été constaté

mesure est peu efficace lorsque les prestations sont versées dès le début d'une période de récession (tableau 3). En revanche, dans la majorité des cas où on commence à utiliser la mesure lors de la dernière année d'une période de récession, les emplois bénéficiant de prestations ont été préservés dans plus de la moitié des cas.

**Tableau 3 : Proportion des bénéficiaires de prestations de Travail partagé pour lesquels une mise à pied fut évitée**

	<b>Ralentissement économique de 2001</b> (2000-2001 à 2001-2002)	<b>Récession de 2008</b> (2007-2008 à 2009-2010)	<b>Baisse des produits de base</b> (2014-2015 à 2015-2016)
Prestations débutant dès la première année de la récession	34 %	26 %	42 %
Prestations débutant la dernière année d'une récession	67 %	69 %	58 %

Source : CANADA, Emploi et Développement social, Direction de l'évaluation, *Recours au programme de Travail partagé : 2000-2001 à 2016-2017*, 2018.

Note : La méthodologie utilisée pour évaluer le nombre de mises à pied évitées suppose qu'il y a une parfaite substitution entre la réduction d'une heure de travail dans le cadre du programme de Travail partagé et la réduction d'une heure de travail au moyen du choix des mises à pied (un taux de conversion de 1,0). Le nombre de mises à pied survenant après le recours au programme a été soustrait du nombre estimé de mises à pied évitées afin de calculer le total net de mises à pied évitées.

### 3.2 Crise pandémique

L'ampleur de l'actuelle crise pandémique exige des États qu'ils consacrent des ressources importantes à leurs mesures de maintien en emploi. Les paramètres et la générosité de celles-ci diffèrent cependant selon les juridictions<sup>50</sup>.

Juste avant la pandémie, 23 pays membres de l'OCDE disposaient déjà de programmes de chômage partiel, qui soutenaient directement ou indirectement la rémunération des employés pour les heures non travaillées. Cependant, en réponse à la crise pandémique, 20 pays membres, dont la France et l'Allemagne, ont élargi l'accès à leurs programmes, en ont bonifié la période de couverture et (ou) ont rehaussé leur générosité. De leur côté, le Danemark et le Royaume-Uni font partie des huit juridictions de l'OCDE qui ont développé de nouveaux programmes de chômage partiel<sup>51</sup>.

Le schéma rencontré le plus fréquemment parmi ces juridictions est celui où les employés touchent de 60 % à plus de 90 % de la rémunération normale pour les heures non travaillées, la rémunération couverte étant plafonnée. Des règles précises s'appliquent lorsque les employés

---

qu'à court et moyen termes, le taux cumulatif de fermetures chez les employeurs ne participant pas au programme était d'environ six points de pourcentage plus élevé que celui des employeurs ayant conclu un accord de travail partagé. À plus long terme, le taux cumulatif de fermetures chez les employeurs non participants était près de 20 points de pourcentage plus élevé que pour les employeurs ayant participé au programme.

<sup>50</sup> KPMG, « Government response – Global landscape », 2020 (en ligne :

<https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/government-response-global-landscape.html>).

<sup>51</sup> OECD, *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, 3 août 2020, p. 7.

sont placés en congé complet ou lorsque leur rémunération normale est inférieure à certains seuils.

En outre, les employeurs sont généralement remboursés à 100 % pour les heures rémunérées sans prestation de travail. Dans certains cas, lorsque les employés sont placés en congé complet, les employeurs doivent assumer une partie de la rémunération versée aux employés<sup>52</sup>.

Les programmes de chômage partiel, en remboursant les employeurs en totalité ou en partie pour les salaires versés pour des heures non travaillées, permettent de diminuer leurs coûts d'exploitation sans recourir à des mises à pied et donc en limitant les effets négatifs financiers pour les travailleurs. Au Canada, le programme de Travail partagé joue ce rôle, mais diminue le montant de la SSUC.

La Nouvelle-Zélande<sup>53</sup>, l'Irlande<sup>54</sup>, l'Australie<sup>55</sup> et les États-Unis<sup>56</sup> offrent quant à eux des subventions salariales en vue de maintenir en emploi les travailleurs. Ces aides ont la particularité d'être versées sur la base de la masse salariale ou du nombre d'employés sur la liste de paie, sans égard à la réduction effective du nombre d'heures travaillées des employés. Les subventions salariales sont par conséquent moins ciblées que les mesures de chômage partiel mais, en revanche, peuvent inciter davantage les entreprises à augmenter leur production malgré les conditions adverses<sup>57</sup>.

L'Irlande, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis ont établi que les entreprises devaient respectivement faire face à des réductions de chiffres d'affaires de plus de 25 %, 30 % et 50 % afin de bénéficier de subventions salariales. En Australie, le critère de base est une réduction de 30 % pour les entreprises dont le chiffre d'affaires pré-pandémie était de moins d'un milliard de dollars et passe à 50 % pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur.

La Nouvelle-Zélande a versé un montant fixe de 585 \$ néo-zélandais (environ 500 \$ canadiens) par semaine, par employé maintenu en emploi à temps plein. Cette aide a été offerte jusqu'au 1<sup>er</sup>

---

<sup>52</sup> *Id.* Les programmes de maintien en emploi déployés par les juridictions évoluent. À moins d'indication contraire, l'information présentée est relative aux paramètres en vigueur pendant la période de confinement du printemps 2020. De nouveaux paramètres pourraient s'appliquer pendant la période de relance.

<sup>53</sup> NEW ZEALAND GOVERNMENT, Ministry of Social Development, « \$12.1 billion support for New Zealanders and business », 2020 (en ligne : <https://www.workandincome.govt.nz/covid-19/wage-subsidy-extension/index.html>).

<sup>54</sup> GOVERNMENT OF IRELAND, « General information on the Temporary COVID-19 Wage Subsidy Scheme », 2020 (en ligne : <https://www.gov.ie/en/publication/f24dcc-general-information-on-the-temporary-covid-19-wage-subsidy-scheme/>).

<sup>55</sup> AUSTRALIAN GOVERNMENT, « JobKeeper Payment: Supporting businesses to retain jobs », 2020 (en ligne : <https://www.ato.gov.au/General/JobKeeper-Payment/>).

<sup>56</sup> INTERNAL REVENUE SERVICE (IRS), « Employee Retention Credit for Employers Subject to Closure Due to COVID-19 Crisis », 2020 (en ligne : <https://www.irs.gov/forms-pubs/employee-retention-credit-for-employers-subject-to-closure-due-to-covid-19-crisis>). Les États-Unis offrent également une mesure de chômage partiel, cependant celle-ci est administrée par les États. La mesure traitée ici prend la forme d'un crédit d'impôt remboursable.

<sup>57</sup> Alexandra EFFENBERGER, Michael KOELLE et Andrew BARKER, OECD Economics Department, « Germany's short-time work scheme: can it's past success be replicated », 24 juin 2020 (en ligne : <https://oecdecoscope.blog/2020/06/24/germanys-short-time-work-scheme-can-its-past-success-be-replicated/>).

septembre 2020. En Australie, ce montant était de 1 500 \$ australiens par quinzaine (près de 1 400 \$ canadiens) jusqu'au 27 septembre 2020. Le programme a été prolongé jusqu'au 28 mars 2021.

En Irlande, l'aide versée dans le cadre du *Temporary COVID-19 Wage Subsidy Scheme* équivalait au salaire net des employés, plafonnée à 410 euros par semaine, jusqu'au 31 août 2020. Ce programme est maintenant terminé et a été remplacé par une autre subvention salariale depuis la fin septembre 2020. Il convient de noter que les noms des entreprises ayant bénéficié de l'aide seront divulgués au public.

Aux États-Unis, l'aide octroyée correspond à 50 % du salaire admissible versé. L'aide est toutefois plafonnée à 10 000 \$ US par employé pour l'ensemble de la période d'admissibilité débutant le 12 mars 2020 et se terminant le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il importe de préciser que dans ce cas, si l'entreprise emploie plus de 100 employés, le salaire admissible à des fins de calcul de la subvention doit avoir été versé à des employés placés en congé. De plus, dans ce cas, le salaire admissible ne peut excéder le salaire versé dans les 30 jours précédant la crise.

L'utilisation des mesures de maintien en emploi pendant la crise pandémique est plus répandue que pendant la crise financière de 2007-2008. En mai 2020, 29,1 % des employés français et 17,6 % des employés allemands étaient couverts par une mesure de maintien en emploi (contre respectivement 1 % et 4 % au deuxième trimestre de 2009).

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le Canada a rapidement pris la décision d'élargir l'admissibilité du programme de Travail partagé aux organisations à but non lucratif et aux sociétés d'État et d'allonger la durée des accords, ceux-ci passant de 38 à 76 semaines. Le processus de demande a également été simplifié<sup>58</sup>. Le coût des améliorations apportées au programme a été évalué à 12 millions de dollars<sup>59</sup>.

Cependant, les balises du programme de Travail partagé font en sorte que celui-ci est plus ou moins adéquat en période de crise grave. À titre d'exemple, les accords de travail partagé doivent inclure une réduction d'un minimum de 10 % (une demi-journée) à un maximum de 60 % (trois jours) des heures normales de travail hebdomadaire des employés. Par conséquent, des employés mis en congé ne peuvent bénéficier de ce programme. En date du 15 novembre 2020, 118 000 employés participent aux accords de travail partagé, la valeur estimée des accords de travail partagé approuvés s'élève à 1,4 milliard de dollars<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> CANADA, Emploi et Développement social, « Programme de Travail partagé – COVID-19 », 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/avis-covid-19.html>).

<sup>59</sup> CANADA, ministère des Finances, « Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19 – Aperçu » (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique/sommaire-des-mesures-financieres.html>). Répercussion budgétaire en 2020-2021.

<sup>60</sup> CANADA, Emploi et Développement social, « Programme de Travail partagé - statistiques relatives aux mesures spéciales temporaires de COVID-19 », 22 novembre 2020 (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/statistiques.html>). Compilation depuis le 28 février 2020.

En complément au programme de Travail partagé, le Parlement du Canada a ajouté des dispositions à la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour mettre en place, le 18 mars 2020, une Subvention salariale temporaire de 10 % pour les employeurs admissibles<sup>61</sup>. Le montant de cette subvention correspond à 10 % de la rémunération versée, jusqu'à concurrence de 1 375 \$ par employé admissible et de 25 000 \$ par employeur admissible, pour la période allant du 18 mars au 19 juin 2020. Dans ce cas, le montant de l'aide n'est pas versé par le gouvernement fédéral, mais est plutôt soustrait des versements de retenues à la source effectués par l'employeur à l'égard des employés en matière d'impôts sur le revenu, de cotisations au Régime de pensions du Canada et d'assurance-emploi. Le coût de cette mesure est évalué à 2,5 milliards de dollars<sup>62</sup>. La subvention salariale temporaire de 10 % est relativement simple sur le plan logistique. Par contre, elle soulève notamment un problème d'équité : un large spectre d'entreprises sont admissibles, y compris celles qui ne subissent pas d'effets négatifs liés à la crise pandémique.

C'est le 25 mars 2020 que la SSUC, une mesure beaucoup plus généreuse mais plus ciblée et plus complexe<sup>63</sup>, fut rendue disponible rétroactivement au 15 mars 2020<sup>64</sup>. Les détails complets relatifs à cette mesure furent ensuite diffusés de façon que les premières demandes puissent être déposées à compter du 27 avril 2020.

En 2020, le coût prévu de la SSUC avoisinera l'équivalent de 3,3 % du PIB de 2019. Bien qu'à ce stade, il soit sage de considérer les comparaisons internationales comme des ordres de grandeur, le tableau 4 permet de constater que ce niveau de dépenses se situe dans la fourchette de ce que l'on retrouve ailleurs. Ces données fragmentaires semblent aussi indiquer que les juridictions ayant implanté des subventions salariales (Irlande, Pays-Bas, Australie, Nouvelle-Zélande et Canada) consacrent davantage à leurs mesures de maintien en emploi que celles ayant utilisé des mesures de chômage partiel. Le coût élevé des subventions salariales est notamment soulevé par Michael Smart<sup>65</sup>.

---

<sup>61</sup> Par. 153(1.02) à (1.04) L.I.R. ajoutés par la *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19*, L.C. 2020, ch. 5, art. 6.

<sup>62</sup> CANADA, ministère des Finances, *Soutenir les Canadiens et lutter contre la Covid-19 – Énoncé économique de l'automne de 2020*, précité, note 3, p.61.

<sup>63</sup> MOODYS TAX « Moodys Tax Explains Canada Emergency Wage Subsidy », 21 juillet 2020, (en ligne : <https://www.moodystax.com/moodys-tax-explains-canada-emergency-wage-subsidy-cews-v-2-0/>).

<sup>64</sup> Un employeur peut être admissible à la fois à la SSUC et à la Subvention salariale temporaire de 10 %. Cependant, les montants obtenus dans le cadre de la Subvention salariale temporaire de 10 % viennent réduire les versements de la SSUC.

<sup>65</sup> Michael SMART, « Boos for the CEWS », *Finances of the Nation*, 20 septembre 2020 (en ligne : <https://financesofthenation.ca/2020/09/20/boos-for-cews/>).



**Tableau 4 : Coût des principales mesures de maintien en emploi en 2020 (en proportion du PIB de 2019 à moins d'indication contraire)**

Pays	Nom de la mesure considérée	Coût en proportion du PIB	Date de l'évaluation
Allemagne	Compensation pour chômage partiel - <i>Kurzarbeit</i>	0,9 %	Septembre 2020
France	Compensation pour chômage partiel – <i>Activité partielle</i>	1,3 %	Juin 2020
Irlande	Temporary COVID-19 <i>Wage Subsidy Scheme (2 phases) + Employment Wage Subsidy Scheme</i> à compter de septembre (jusqu'en mars 2021)	1,5 %	Août 2020
Royaume-Uni	<i>Coronavirus Job retention scheme (au 18 oct., fin au 31 oct., prolongation exclue)</i>	2,0 %	Août 2020
Pays-Bas	<i>NOW1 et NOW2</i> terminés en septembre, <i>NOW 3</i> exclu	2,6 %	Juin 2020
Canada	<i>SSUC</i>	3,3 %	Octobre 2020
Australie	<i>Jobkeeper payment + Extension</i> (jusqu'au 28 mars 2021)	5,3 %	Octobre 2020
Nouvelle-Zélande	<i>Wage subsidy scheme + Extensions</i> (22 semaines, terminé en septembre)	5,3 %	Août 2020

Sources : OECD.Stat, *Economic Outlook No 107*, juin 2020 (PIB).

Allemagne : <https://www.personneltoday.com/hr/job-support-scheme-kurzarbeit-short-time-working/>; France : [https://www.lepoint.fr/economie/macron-detaille-le-nouveau-regime-de-chomage-partiel-24-06-2020-2381676\\_28.php](https://www.lepoint.fr/economie/macron-detaille-le-nouveau-regime-de-chomage-partiel-24-06-2020-2381676_28.php); Irlande : <https://www.irishtimes.com/business/new-wage-subsidy-scheme-to-be-re-examined-over-cashflow-concerns-1.4341115>; Royaume-Uni : <https://www.gov.uk/government/collections/hmrc-coronavirus-covid-19-statistics>; Pays-Bas : <https://www.bruegel.org/publications/datasets/covid-national-dataset/>; Australie : <https://www.kwm.com/en/au/knowledge/insights/federal-budget-2020-jobseeker-jobkeeper-20201006>; Nouvelle-Zélande : <https://www.beehive.govt.nz/release/govt-supporting-businesses-and-protecting-jobs>.

#### 4. IMPACT DE LA CRISE PANDÉMIQUE ET UTILISATION DES MESURES DE MAINTIEN EN EMPLOI

L'examen des effets de la crise pandémique sur l'emploi au Canada révèle un impact différencié selon le secteur économique. Jusqu'à un certain point, cela est révélateur des difficultés de la SSUC à rejoindre certaines catégories de travailleurs afin d'éviter les mises à pied.

##### 4.1 Effet de la crise pandémique sur l'emploi au Canada

La SSUC est implantée dans un contexte de grandes perturbations sur le plan de l'emploi. Les statistiques de l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) indiquent que l'emploi salarié<sup>66</sup> au Canada a connu, en mai 2020, un recul de 17,8 % par rapport à février. En mai, certains secteurs économiques faisaient toujours l'objet de fermetures pour des raisons socio-sanitaires alors que d'autres venaient à peine de relancer leurs activités, 22,7 % du bassin de salariés de février étaient alors couverts par la SSUC (tableau 5). Par rapport à l'année précédente, le nombre de salariés était passé de 17 à 13,8 millions, une baisse de 3,2 millions.

**Tableau 5 : Évolution du nombre de salariés au Canada entre février et août 2020 et utilisation de la SSUC (en milliers, données non désaisonnalisées)**

	<b>Nombre de salariés en 2020</b>	Pertes nettes d'emplois par rapport à février	Recul emploi net par rapport à février	<i>Nombre de salariés en 2019</i>	Salariés dont le salaire est subventionné par la SSUC	Bénéficiaires en % des personnes en emploi en février
<b>Février</b>	<b>16 757 484</b>			<i>16 573 330</i>		
<b>Mars</b>	<b>15 828 844</b>	-963 958	-5,5 %	<i>16 635 301</i>	3 365 260	20,1 %
<b>Avril</b>	<b>14 044 320</b>	-2 748 482	-16,2 %	<i>16 710 290</i>	3 557 710	21,2 %
<b>Mai</b>	<b>13 773 684</b>	-3 019 118	-17,8 %	<i>17 028 194</i>	3 811 270	22,7 %
<b>Juin</b>	<b>14 682 851</b>	-2 109 951	-12,4 %	<i>17 268 127</i>	3 523 290	21,0 %
<b>Juillet</b>	<b>15 204 972</b>	-1 587 830	-9,3 %	<i>17 063 598</i>	3 360 190	20,1 %
<b>Août</b>	<b>15 289 109</b>	-1 503 693	-8,8 %	<i>16 880 063</i>	3 000 790	17,9 %

Sources : STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0201-01 (EERH); CANADA, Entreprises et industrie, Demandes de la SSUC - données détaillées, 25 octobre 2020, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-statistiques/statistiques-detaillees.html>.

Bien que l'emploi (en termes de nombre de salariés) ait été, en août, partiellement rétabli à 8,8 % sous le niveau de février, 17,9 % du niveau d'emploi de février était toujours soutenu par la SSUC.

Un examen des heures effectivement travaillées par secteur économique permet de constater l'impact de la pandémie sur l'activité, d'une part, en ne tenant pas compte des employés en congé payé et, d'autre part, en reflétant plus justement le nombre d'heures de travail rémunérées qui a diminué et qui continue à être affecté à la baisse dans le cadre de la crise pandémique.

<sup>66</sup> Le présent texte se concentre sur l'emploi salarié.

Le tableau 6 montre que globalement, après avoir plongé à 81 % de leur niveau de 2019 en mai 2020, les heures effectivement travaillées étaient, en septembre 2020, à la suite de la période des congés d'été, à 96,1 % de leur niveau de 2019. Le recul de l'emploi était en voie d'être résorbé dans les secteurs de la construction et de la fabrication. Le rebond des heures travaillées est cependant moins affirmé dans les secteurs de la branche des services.

Les heures effectivement travaillées en 2020 dans le secteur de l'hébergement et de la restauration équivalaient à 32,9 % et 37,4 % du niveau de 2019 en avril et mai respectivement. Elles se situent à 80,2 % en septembre. Ce niveau est plus faible que celui des secteurs économiques pris dans leur ensemble, et ce, de 15,9 points de pourcentage. Un retard notable de la reprise des heures travaillées subsiste également en septembre dans le cas du secteur des services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien (83,2 %).

**Tableau 6 : Heures effectivement travaillées des employés en 2020 en proportion des heures effectivement travaillées le même mois en 2019, Canada (secteurs choisis, emploi principal - en pourcentage)**

	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.
<b>Emploi total, toutes les industries</b>	<b>86,8</b>	<b>81,6</b>	<b>81,0</b>	<b>87,5</b>	<b>91,8</b>	<b>92,8</b>	<b>96,1</b>
Construction	93,2	66,7	77,3	86,5	91,4	94,9	98,9
Fabrication	92,6	77,7	78,8	89,1	92,5	94,0	97,6
Commerce de gros et de détail	87,7	76,3	79,5	88,7	93,4	94,5	94,2
Transport et entreposage	89,6	77,7	74,4	79,9	86,8	85,3	91,5
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien	88,9	78,1	69,9	80,0	87,1	84,2	83,2
Information, culture et loisirs	74,0	73,3	69,3	79,3	78,9	81,2	95,1
Services d'hébergement et de restauration	53,1	32,9	37,4	57,2	65,2	73,9	80,2

Source : STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0036-01 (EPA).

Les prévisions de l'OCDE indiquent que le PIB du Canada ne retrouvera pas son niveau pré-pandémie avant la fin de 2021<sup>67</sup>. La progression des niveaux d'emplois et de PIB différera selon les secteurs économiques, la chute de la consommation et le changement des habitudes d'achat étant ressentis différemment selon le secteur<sup>68</sup>.

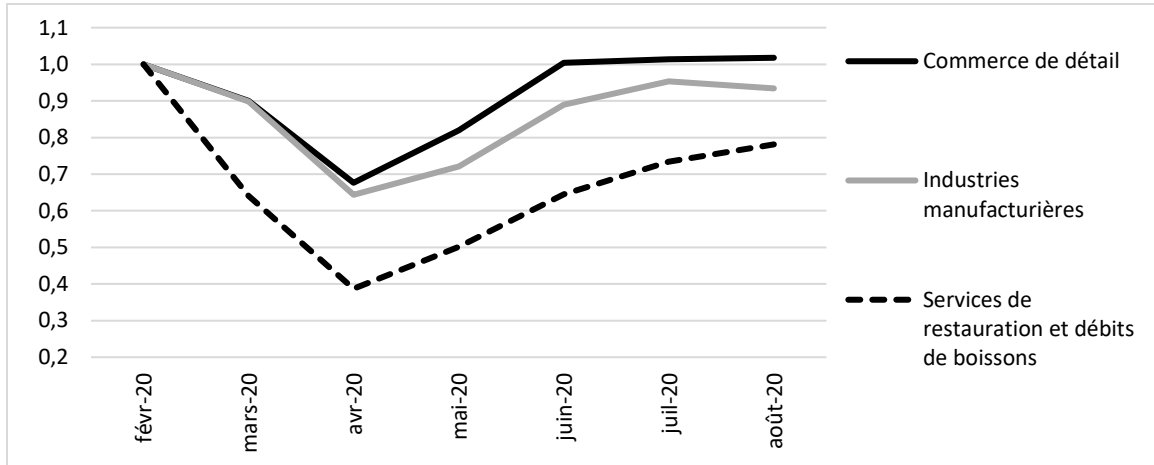
Les niveaux de demande reviennent en effet à la normale à des vitesses différentes. Tandis que les ventes au détail avaient déjà retrouvé leur niveau de février dès juin 2020, les services de restauration étaient à 78 % du niveau pré-pandémie en août 2020 (figure 3). La proportion d'emplois toujours couverte par la SSUC et la lenteur de la reprise de l'activité dans certains

<sup>67</sup> OCDE, « L'économie mondiale sur une ligne de crête », *Perspectives économiques de l'OCDE*, juin 2020 (en ligne : <http://www.oecd.org/perspectives-economiques/juin-2020/>).

<sup>68</sup> BANQUE DU CANADA, *Vivre avec des contraintes : le comportement des ménages au Canada en temps de COVID-19*, discours prononcé par Lawrence Schembri, 18 juin 2020 (en ligne : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2020/06/discours-180620.pdf>).

secteurs tendent à indiquer que l'aide au maintien en emploi pourrait être requise pendant encore un moment.

**Figure 3 : Évolution des ventes : Commerce de détail, Industrie manufacturière et Restaurants et débits de boissons, Canada (données désaisonnalisées, février 2020 = 1)**

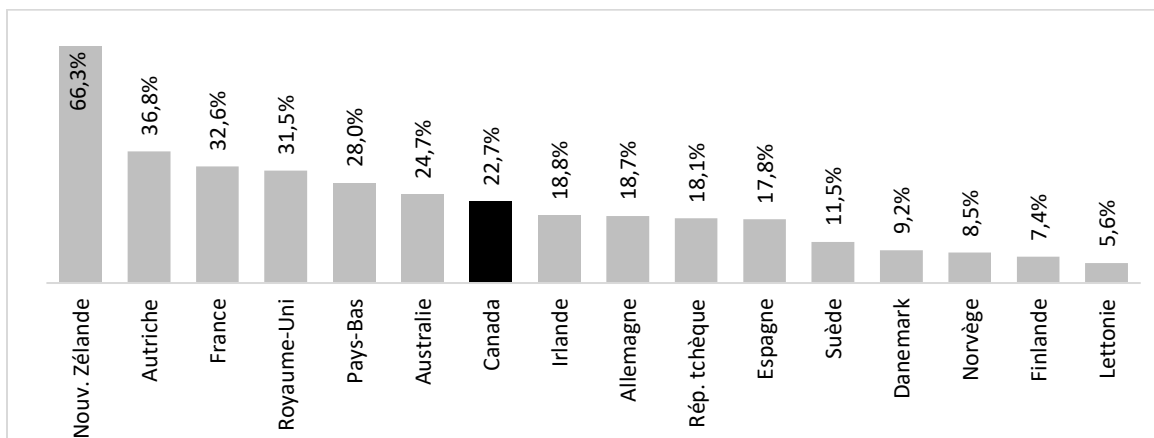


Sources : STATISTIQUE CANADA, Tableaux 16-10-0047-01, 20-10-0008-01 et 21-10-0019-01.

## 4.2 Utilisation des mesures de maintien en emploi

Même si une grande majorité de pays de l'OCDE recourt à des mesures de maintien en emploi, celles-ci font l'objet de taux d'utilisation variés. La figure 4 montre que la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et l'Australie, qui ont mis en place des subventions salariales semblables à celle du Canada, montrent des taux d'utilisation supérieurs à la fin mai 2020. En revanche, la subvention salariale offerte en Irlande était, à ce moment, moins utilisée qu'au Canada.

**Figure 4 : Utilisation des programmes de maintien en emploi à la fin mai 2020 (en % du niveau d'emplois pré-pandémie)**

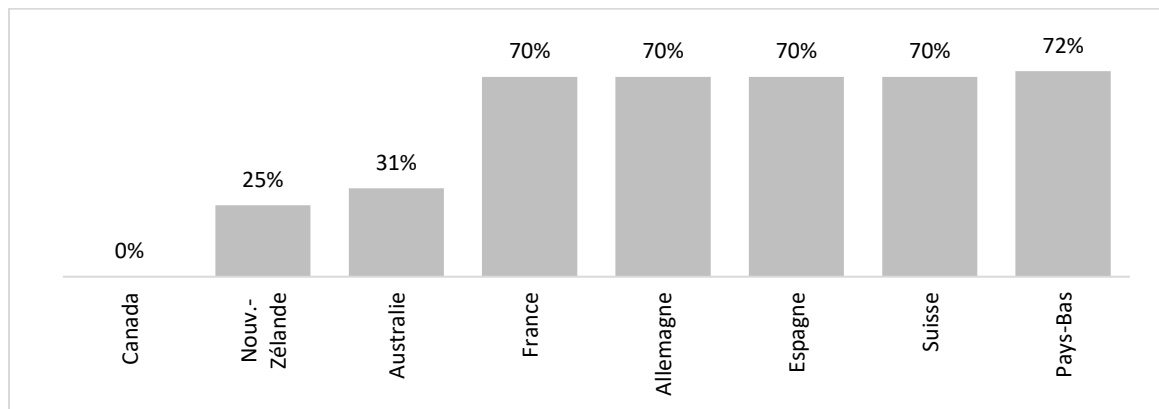


Sources : OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris; CANADA, Entreprises et industrie, Demandes de la SSUC - données détaillées, 25 octobre 2020, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-statistiques/statistiques-detaillees.html>.

En se basant sur des données relatives à la crise financière de 2007-2008, les auteurs Boeri et Bruecker<sup>69</sup> évaluent que l'utilisation des programmes de subventions salariales est liée à leur générosité pour l'employeur (réduction de la contribution au salaire par l'employeur) et jusqu'à un certain point, pour l'employé. Or, au Canada, de façon générale, la SSUC est relativement généreuse. En plus des paramètres généraux abordés précédemment (admissibilité, taux de subvention, montant maximal), la figure 5 montre que la SSUC permet à un employeur d'être compensé à 100 % pour le salaire versé à des employés touchant le salaire moyen et dont les heures de travail ont été réduites de 30 %. En fait, c'est le cas lorsqu'un employé touche entre 0 % et 75 % de son salaire d'avant la crise (s'il n'a pas de lien de dépendance avec l'employeur).

Dans cette situation, tandis qu'un employeur d'Allemagne, de France, d'Espagne ou de Suisse doit assumer le paiement des heures travaillées (seules les heures non travaillées sont visées par l'aide), au Canada, l'employeur se voit entièrement compensé pour le salaire versé.

**Figure 5 : Coût salarial en proportion du salaire complet avec mesures de maintien en emploi, réduction du temps de travail de 30 %, employé touchant le salaire moyen**



Source: OECD, *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, 3 août 2020.

Note : Reflète l'application des règles pour les périodes 1 à 4, soit avant les changements annoncés le 17 juillet 2020.

Sous réserve d'un salaire versé égal ou inférieur à 847 \$ par semaine.

Si la générosité de la mesure pour les employeurs ne constitue pas un frein à son utilisation, d'autres facteurs peuvent cependant expliquer que la SSUC soit moins utilisée que les mesures de maintien en emploi offertes par d'autres juridictions. À titre d'exemple, la protection légale des travailleurs favorise davantage l'utilisation des mesures de maintien en emploi. Or, au Canada, la protection légale dont bénéficient les travailleurs est relativement moins contraignante que dans la majorité des autres juridictions de l'OCDE<sup>70</sup>. D'autres facteurs interviennent également. On peut notamment penser au mode de fonctionnement de la SSUC et à son interaction avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

<sup>69</sup> T. BOERI et H. BRUECKER, précité, note 44, p. 17.

<sup>70</sup> OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, précité, note 39, chap. 3, p. 186.

### 4.3 Examen de l'utilisation de la Subvention salariale d'urgence du Canada

On peut estimer que la proportion des entreprises canadiennes qui ont obtenu la SSUC en avril 2020 est inférieure à la proportion des entreprises qui y avaient potentiellement droit; l'enquête sur la situation des entreprises indique que 51,6 % des entreprises ont connu une réduction de leur chiffre d'affaires supérieure à 30 % en avril. Or, à ce moment, seulement 22,6 % des entreprises avaient utilisé la SSUC (tableau 7)<sup>71</sup>. Sur cette base, ce serait près du double des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration ainsi que du secteur des arts, spectacles et loisirs qui auraient pu bénéficier de la SSUC pour l'ensemble de leurs travailleurs.

**Tableau 7 : Proportion d'entreprises dont le revenu a diminué de 30 % et plus en avril 2020 comparée à la proportion d'entreprises ayant obtenu la SSUC, Canada (en pourcentage)**

	Réduction 30%+ (Avril 2020 vs 2019)	Obtention SSUC	Mises à pied
<b>Ensemble des industries</b>	<b>51,6</b>	<b>22,6</b>	<b>28,4</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	22,5	3,4	8,5
Extraction minière, exploitation en carrière en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	42,5	18,4	24,9
Construction	65,3	20,8	27,7
Fabrication	62,6	33	31
Commerce de gros	54,3	30,6	29,4
Commerce de détail	39,6	22,1	31,3
Transport et entreposage	55,9	12	20,8
Industrie de l'information et industrie culturelle	52,6	25,1	31,2
Finance et assurances	28,3	14,5	9,3
Services immobiliers et services de location et de location à bail	46,6	14	9,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,6	19,4	16,4
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	37,3	33,6	45
Soins de santé et assistance sociale	55,5	23,5	29
Arts, spectacles et loisirs	80,3	40,5	42,4
Services d'hébergement et de restauration	78,1	40,8	59,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	58	17,8	33,9

Sources : STATISTIQUE CANADA, Tableaux 33-10-0253-01, 33-10-0255-01 et 33-10-0252-01.

Date du sondage : 29 mai au 3 juillet 2020.

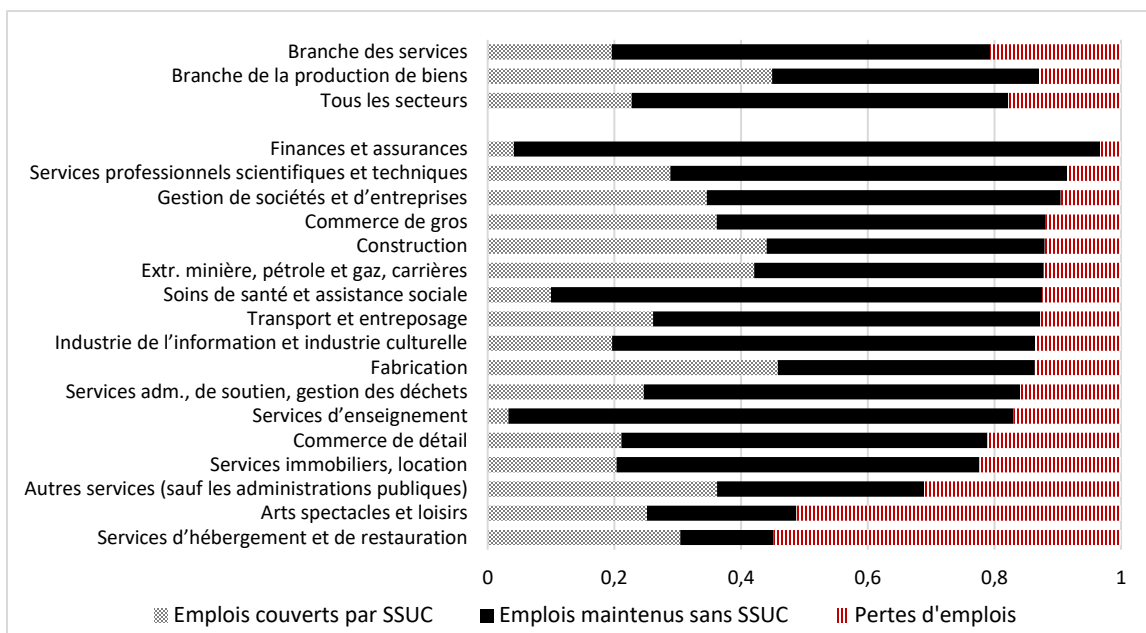
En mai 2020, ce sont 45 % des emplois de février qui étaient maintenus dans le secteur de l'hébergement et de la restauration au Canada (figure 6). Cette proportion était de 49 % dans le secteur des arts, spectacles et loisirs. Même si la majorité des emplois maintenus dans ces secteurs bénéficiaient de la SSUC, plus de la moitié des employés de ces deux secteurs avaient été mis à pied.

<sup>71</sup> Estimation basée sur le critère de réduction du chiffre d'affaires de 30 % pour l'obtention de la SSUC. D'autres critères s'appliquent.

Par rapport au niveau d'emploi ayant cours en février 2020, les emplois de la branche des services montrent 21 % de pertes d'emploi en mai 2020, davantage que les emplois couverts par la SSUC (20 %).

Par ailleurs, les trois principaux secteurs composant la branche productrice de biens (fabrication, construction et extraction) montrent individuellement et de façon consolidée les plus fortes proportions d'emplois maintenus à l'aide de la SSUC (45 %). Bien qu'elles soient importantes, les mises à pied dans ces trois secteurs combinés ont entraîné en mai un recul de l'emploi de 13 % seulement par rapport au niveau pré-pandémie.

**Figure 6 : Pertes et maintien d'emplois en mai 2020 versus situation ayant cours en février 2020 (1 = total des emplois en février, données non désaisonnalisées)**



Sources : STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0201-01 (EERH); CANADA, Entreprises et industrie, Demandes de la SSUC - données détaillées, 25 octobre 2020, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-statistiques/statistiques-detaillees.html>.

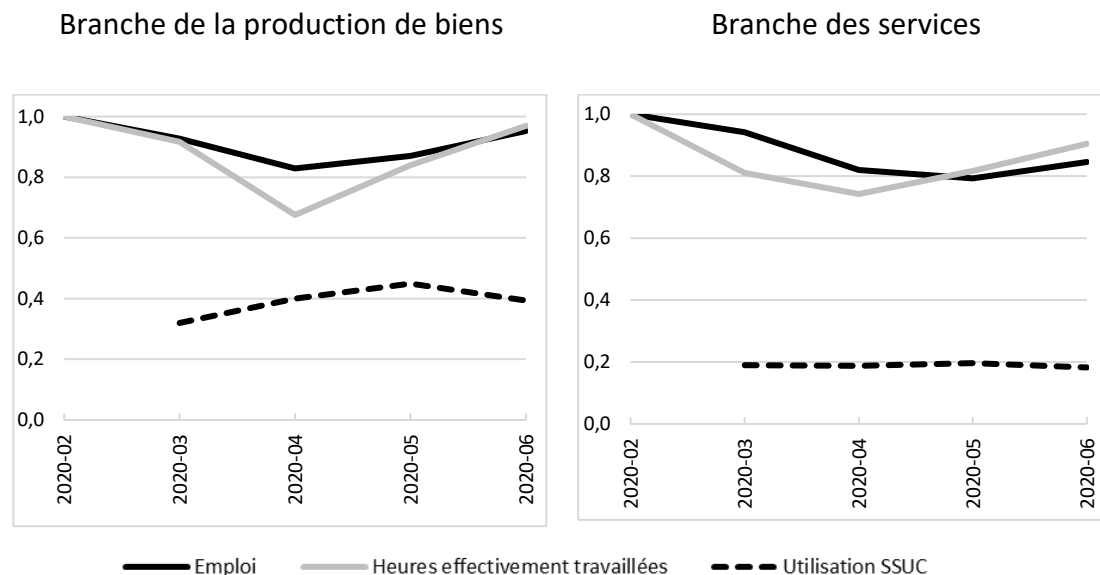
L'analyse pour la branche de la production de biens et pour celle des services (figure 7) montre que le nombre d'emplois a d'abord chuté moins rapidement que les heures effectivement travaillées dans les deux cas, cette chute étant notamment amortie par l'utilisation de la SSUC en mars 2020.

En avril, la chute des heures travaillées a connu une baisse plus rapide que l'emploi dans le cas de la branche de la production de biens, l'utilisation de la SSUC étant à la hausse. Du côté des services, l'emploi a décliné plus rapidement que les heures travaillées, l'utilisation de la SSUC demeurant au niveau de mars.

En juin, les heures travaillées et l'emploi se rapprochent à plus de 95 % du niveau de février pour la branche de la production de biens. On remarque même l'amorce d'une diminution de l'utilisation de la SSUC. Du côté des services, les heures effectivement travaillées croissent plus

rapidement que l'emploi, l'utilisation de la SSUC demeurant stable malgré le fait que l'emploi ne soit qu'à 85 % de son niveau de février.

**Figure 7 : Heures travaillées, emplois (données désaisonnalisées) et utilisation de la SSUC (en % des emplois de février, février 2020 = 1)**



Sources : STATISTIQUE CANADA, tableaux 14-10-0036-01(EPA) et 14-10-0201-01(EERH); CANADA, Entreprises et industrie, Demandes de la SSUC - données détaillées, 25 octobre 2020, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-statistiques/statistiques-detaillees.html>.

Note : Les secteurs économiques de l'agriculture et des services publics ne sont pas considérés dans nos calculs relatifs à la branche de la production de biens. De même, la branche des services ne prend pas en compte les administrations publiques.

On constate une forte divergence entre le niveau d'emplois de février couvert par la SSUC selon la branche d'activité, les emplois de la branche des services étant moins couverts malgré le fait qu'une partie de ceux-ci ait été davantage touchés par la crise pandémique. On peut supposer que la majorité des travailleurs non couverts par la SSUC sont venus gonfler les rangs des prestataires de la PCU.

Cette divergence dans l'utilisation de la mesure de maintien en emploi selon la branche d'activité n'est pas aussi marquée pour plusieurs pays européens qui offrent la mesure de chômage partiel (tableau 8).



**Tableau 8 : Proportion des emplois soutenus par des mesures de maintien en emploi, mai 2020 (en pourcentage)**

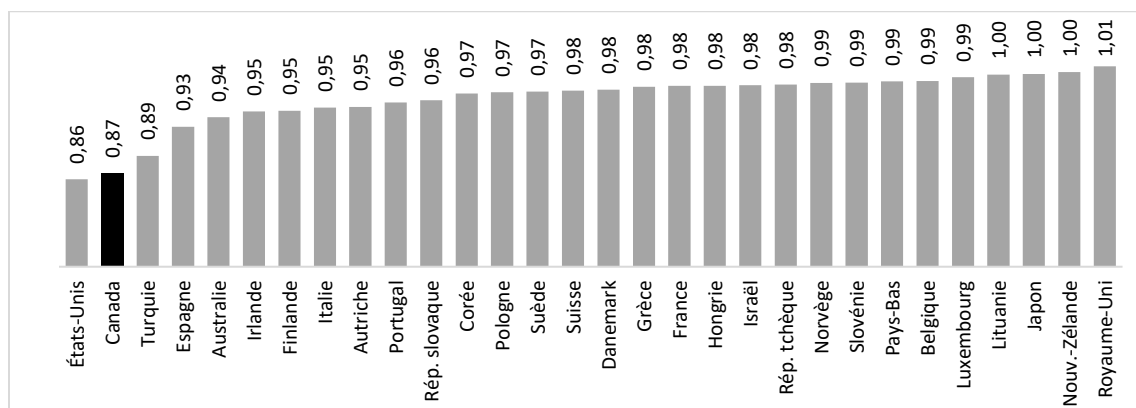
Mesure de maintien en emploi	Pays	Global	Production de biens	Services
Chômage partiel	Allemagne <sup>Note 1</sup>	17,6	ND	ND
	Autriche	24,4	36,2	31,2
	Belgique	21,6	32,3	30,3
	Espagne	13,2	9,1	20,2
	France	29,1	35,9	40,8
	Lettonie	3,9	4,7	5,1
	Pays-Bas (mars)	30,0	37,0	42,0
	Portugal (avril)	20,4	26,6	23,3
	Suisse	19,4	29,1	24,6
Subvention salariale	Irlande	19,1	22,5	ND
	Canada	27,6	51,6	24,8

Sources : EUROSTAT, en ligne : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/covid-19/society-work> (données récupérées le 4 novembre 2020); STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0201-01 (EERH); CANADA, Entreprises et industrie, Demandes de la SSUC - données détaillées, 25 octobre 2020, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-statistiques/statistiques-detaillees.html>.

Note 1 : Données non disponibles; Mais, un sondage de l'ifo Institute estime que 99 % des restaurants et 97 % des hôtels ont utilisé la mesure « Kurzarbeit » en avril 2020, en ligne : <https://www.ifo.de/en/node/55086> (6 nov. 2020).

### Emplois maintenus, réembauchés et embauchés

À la fin de juin 2020, 87 % du nombre d'emplois de la fin décembre subsistait dans la branche des services au Canada. En comparaison, 25 des 30 pays membres de l'OCDE pour lesquels l'information est disponible montraient une proportion égale ou supérieure à 95 % (figure 8). Les modes de calcul de cette statistique diffèrent mais un fait demeure : afin de retrouver le niveau d'emploi de décembre 2019, les entreprises canadiennes (et américaines) de la branche des services devront réembaucher et embaucher davantage que celles de la grande majorité des pays de l'OCDE qui ont maintenu leurs travailleurs en poste dans une proportion plus importante.

**Figure 8 : Évolution de l'emploi en juin 2020 en proportion de décembre 2019, branche des services, OCDE (fin décembre 2019 = 1)**

Source : OCDE.Stat, Emploi par activité économique, données trimestrielles.

Note : Les agences de statistique classifient différemment les personnes qui ont été mises à pied ou temporairement mises à pied par leur employeur. Le Canada et les États-Unis utilisent une définition de l'emploi plus étroite que les autres économies avancées. Cela dit, ces divergences sont atténuées ici car nous considérons l'évolution de l'emploi sur une période de six mois, les pertes d'emploi les plus importantes ayant eu lieu en avril et mai.

## 5. TRAVAIL FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉ ET À TEMPS PARTIEL : INTERACTION ENTRE LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA ET LA PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE

En mai 2020, alors que le recul de l'emploi était le plus prononcé, la SSUC n'a pas fait l'objet d'une utilisation uniforme par les différents secteurs économiques en vue de conserver les travailleurs en emploi. Pourtant, les employeurs étaient admissibles à une subvention correspondant au salaire versé lorsque celui-ci équivalait à 75 % ou moins du salaire d'avant la crise.

Depuis sa mise en place, certaines difficultés d'ordre général liées à l'utilisation de la SSUC ont été mentionnées par les employeurs; notons parmi celles-ci :

- le délai entre l'annonce de la PCU et la divulgation complète des paramètres de la SSUC;
- la complexité liée à l'utilisation de la SSUC;
- l'incertitude de subir une baisse de revenus suffisante pour obtenir la SSUC et ainsi de se voir compensé pour les salaires versés aux travailleurs (cette incertitude est toutefois mitigée du fait qu'un employeur remplissant le critère de la réduction du revenu admissible au cours d'une période d'admissibilité est réputé l'avoir rempli au cours de la période d'admissibilité subséquente en vertu du paragraphe 125.7(9) L.I.R.);
- l'inquiétude de voir les décisions d'octroi de subventions être renversées et de subir les pénalités prévues, à la suite d'une éventuelle vérification fiscale (il convient cependant de préciser que la pénalité de 25% du montant de la SSUC prévue au paragraphe 163(2.901) L.I.R. vise exclusivement les stratagèmes de réduction du revenu admissible en vue de se qualifier à la SSUC).

Il est cependant possible de déterminer une cause plus objective, permettant d'expliquer que plusieurs travailleurs ne soient pas demeurés en emploi, notamment dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.

### 5.1 La Prestation canadienne d'urgence en bref<sup>72</sup>

Les travailleurs qui furent mis à pied en raison de la COVID-19 à compter du 15 mars 2020 ont été admissibles à une prestation imposable de 2 000 \$ versée toutes les quatre semaines pendant une durée maximale de 28 semaines<sup>73</sup>. La PCU adoptée le 25 mars 2020, a pris fin le 26 septembre pour les travailleurs ayant obtenu la prestation par l'intermédiaire de l'Agence du revenu du

---

<sup>72</sup> *Loi sur la prestation canadienne d'urgence*, édictée par la *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19*, L.C. 2020, ch. 5, art. 8, sanctionnée le 25 mars 2020 et en vigueur à cette date.

<sup>73</sup> *Règlement fixant le montant de l'allocation de soutien du revenu*, DORS/2020-62, Enregistrement 1<sup>er</sup> avril 2020; *Règlement sur l'allocation de soutien du revenu (revenu nominal soustrait)*, DORS/2020-90, Enregistrement 16 avril 2020; *Règlement sur l'allocation de soutien du revenu (nombre de semaines)*, DORS/2020-142, Enregistrement 26 juin 2020.

Canada; toutefois, pour les travailleurs ayant obtenu la prestation par l'entremise de Service Canada, la PCU a pris fin après l'obtention de 28 semaines de prestation ou le 3 octobre 2020, le premier des deux événements prévalant<sup>74</sup>. Les travailleurs se trouvant dans les situations suivantes étaient admissibles à la PCU :

- « (i) Travailleurs devant cesser de travailler en raison de la COVID-19 et qui n'ont pas accès à un congé payé ou à un autre soutien au revenu;
- (ii) Travailleurs malades, mis en quarantaine ou s'occupant d'une personne malade ayant la COVID-19;
- (iii) Travailleurs devant rester à la maison sans salaire pour s'occuper d'enfants malades ou qui ont besoin de soins supplémentaires en raison de la fermeture des écoles et des garderies;
- (iv) Travailleurs toujours en emploi mais n'étant pas payés parce qu'il n'y a actuellement pas assez de travail et que leur employeur leur a demandé de ne pas venir travailler;
- (v) Salariés et travailleurs indépendants, y compris des travailleurs contractuels, qui ne seraient autrement pas admissibles à l'assurance-emploi<sup>75</sup>. »

Le montant mensuel de la PCU n'était pas lié au salaire obtenu dans l'emploi précédent. En théorie, un travailleur mis à pied temporairement et touchant la PCU devait être de retour au travail à la suite du rappel de son employeur, le lien d'emploi étant maintenu.

## 5.2 Rémunération moyenne et Prestation canadienne d'urgence

Le tableau 9 présente le salaire hebdomadaire moyen versé par certains secteurs économiques de la mi-mars 2020 à la fin d'août 2020. Lorsqu'on considère la moyenne de l'ensemble des industries, le salaire hebdomadaire moyen (1 111 \$) est plus élevé que le montant hebdomadaire de la PCU que touchait un travailleur mis à pied (500 \$).

Par contre, pour l'ensemble des secteurs, la rémunération moyenne touchée par un employé à temps partiel (387 \$) était inférieure au montant hebdomadaire alloué par la PCU. Il en était de même pour la rémunération des travailleurs du secteur de l'hébergement et de la restauration pris dans leur ensemble (453 \$). Du côté du secteur du commerce de détail, les travailleurs des magasins de vêtements touchaient moins que la PCU (454 \$); cependant, la rémunération

---

<sup>74</sup> CANADA, Emploi et développement social, «Après la PCU : Transition vers de nouvelles prestations» (en ligne : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application/transition.html>). La PCU a été remplacée par l'assurance-emploi simplifiée, la Prestation canadienne de relance économique, la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique et la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants. *Loi sur les prestations canadiennes de relance économique*, édictée par L.C. 2020, ch. 12, article 2, sanctionnée le 2 octobre 2020. Ces mesures sont disponibles à l'égard des semaines comprises dans la période allant du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021. Il est possible d'obtenir davantage d'information sur ces mesures sur le site de la Chaire en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke (en ligne : <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/suivi-mesures-economiques-covid-19/>).

<sup>75</sup> STATISTIQUE CANADA, « Saisie des mesures liées à la COVID-19 dans les comptes nationaux », 29 mai 2020 (en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/13-605-x/2020001/article/00001-fra.htm?HPA=1>).

hebdomadaire moyenne des travailleurs des magasins d'alimentation (537 \$) la dépassait légèrement.

**Tableau 9 : Salaire hebdomadaire moyen en comparaison du montant de la PCU, secteurs choisis, Canada**

	Salaire hebdomadaire moyen du 15 mars à la fin août 2020
Ensemble des industries, tous les travailleurs	1 110,50 \$
Ensemble des industries, travailleurs à temps partiel	<b>387,07 \$</b>
Commerce de détail, tous les travailleurs	656,31 \$
Magasins d'alimentation, tous les travailleurs	537,33 \$
Magasins de vêtements et accessoires, tous les travailleurs	<b>453,48 \$</b>
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	891,70 \$
Services relatifs aux bâtiments et aux logements	768,52 \$
Arts, spectacles et loisirs	743,92 \$
Services d'hébergement et de restauration, tous les travailleurs	<b>452,66 \$</b>
<b>Montant de PCU hebdomadaire</b>	<b>500 \$</b>

Sources : STATISTIQUE CANADA, Tableaux 14-10-0063-01 (EPA) et 14-10-0203-01 (EERH).

Note : Le salaire hebdomadaire moyen des travailleurs du sous-secteur des magasins d'alimentation est passé de 558 \$ en juin à 516 \$ en août 2020. Certaines épiceries ont accordé une prime temporaire de 2 \$ l'heure à leurs employés de mars à juin en vue de les retenir au travail.

Comme cela a été montré dans plusieurs analyses, on constate que la PCU touchée par certains travailleurs était supérieure à ce que leur rémunération normale leur aurait procuré<sup>76</sup>. L'urgence passait alors par la simplicité et expliquait cette « surrémunération ».

### 5.3 Maintien en emploi : Subvention salariale d'urgence du Canada – Prestation canadienne d'urgence

Dans le contexte de la crise pandémique, 10,8 % des entreprises ont réduit le salaire ou le traitement de leurs employés<sup>77</sup>. Jusqu'en juillet 2020, la SSUC permettait aux employeurs d'obtenir un remboursement complet du salaire versé lorsque celui-ci équivalait à 75 % ou moins de la rémunération pré-pandémie, assujéti à un plafond de 847 \$. Cela était également le cas jusqu'à la fin octobre 2020 lorsque les employeurs offraient à leurs travailleurs en congé forcé de toucher une rémunération équivalant à 75 % de leur rémunération d'avant la crise. Rappelons que le gouvernement fédéral n'exige pas des employeurs touchant la SSUC qu'ils continuent à verser la rémunération pré-pandémie.

Le tableau 10 reprend certains salaires hebdomadaires moyens versés de la mi-mars 2020 à la fin d'août 2020 ainsi que ceux versés de janvier 2020 à la mi-mars 2020, à des fins d'estimation de la

<sup>76</sup> Parmi les analyses sur ce thème, Luc Godbout et Suzie St-Cerny ont évalué le revenu disponible d'un travailleur québécois au salaire minimum et son incitation financière à travailler 35 heures par semaine plutôt qu'à toucher la PCU. Cette incitation est négative, mais devient légèrement positive (gain de 16 cents l'heure pour une personne seule) dans le cas d'un travailleur des secteurs essentiels touchant la prestation du Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE). Voir Luc GODBOUT et Suzie ST-CERNY, « Travailler au salaire minimum au Québec et incitation au travail à l'ère de la crise de la COVID-19 », *Regard CFFP*, R2020-02, 30 avril 2020.

<sup>77</sup> STATISTIQUE CANADA, Tableau 33-10-0251-01.

SSUC. Le montant de la SSUC obtenu par un employeur qui versait 75 % du salaire hebdomadaire moyen pré-pandémie (se voyant compensé à 100 % par la SSUC) est présenté dans la quatrième colonne.

En comparaison du montant offert par la PCU, les travailleurs des secteurs et sous-secteurs économiques qui n'étaient pas incités à demeurer en poste en touchant leur rémunération normale l'étaient encore moins lorsque 25 % de leur rémunération pré-pandémie était retranchée. Les travailleurs des secteurs du commerce de détail et ceux du domaine des arts, spectacles et loisirs n'étaient pas incités à rester en poste non plus s'ils avaient la possibilité de toucher la PCU.

**Tableau 10 : Salaire hebdomadaire moyen couvert à 100 % par la SSUC en comparaison du montant de la PCU, secteurs choisis, Canada**

	Salaire hebdomadaire moyen du 15 mars à la fin août 2020	Salaire hebdomadaire moyen, du 1 <sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020	Prestation SSUC estimée <sup>1</sup> (salaire compensé à 100 % par la SSUC)
Ensemble des industries, tous les travailleurs	1 110,50 \$	1 050,23 \$	787,67 \$
Ensemble des industries, travailleurs à temps partiel	387,07 \$	351,15 \$	<b>263,37 \$</b>
Commerce de détail, tous les travailleurs	656,31 \$	611,91 \$	<b>458,93 \$</b>
Magasins d'alimentation, tous les travailleurs	537,33 \$	496,37 \$	<b>372,28 \$</b>
Magasins de vêtements et accessoires, tous les travailleurs	453,48 \$	445,03 \$	<b>333,77 \$</b>
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	891,70 \$	861,55 \$	646,16 \$
Services relatifs aux bâtiments et aux logements	768,52 \$	719,94 \$	539,96 \$
Arts, spectacles et loisirs	743,92 \$	644,60 \$	<b>483,45 \$</b>
Services d'hébergement et de restauration, tous les travailleurs	452,66 \$	422,56 \$	<b>316,92 \$</b>
Montant de PCU hebdomadaire			500 \$

Sources : STATISTIQUE CANADA, Tableaux 14-10-0063-01 (EPA) et 14-10-0203-01 (EERH).

Note 1 : De manière générale, tel qu'il est offert pour les périodes 1 à 8, le paiement de la SSUC pour un employé en congé payé sans lien de dépendance avec l'employeur est plafonné à 847 \$ et correspond à la plus élevée des sommes suivantes : 1) 75 % de la rémunération versée, 2) 75 % de la rémunération de base, à moins que 75 % de la rémunération de base soit plus élevée que ce qui est versé, la rémunération versée ayant alors priorité. L'équation à respecter pour obtenir le montant de remboursement complet maximal est donc la suivante : 75 % de la rémunération de base (rémunération moyenne touchée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020) doit équivaloir à la rémunération versée.

Cette distorsion a pu favoriser les mises à pied et constitue une piste d'explication valable pour les faibles niveaux d'emploi maintenus entre mars et mai dans certains secteurs économiques, et ce, malgré la possibilité pour les employeurs de se prévaloir de la SSUC<sup>78</sup>.

En plus d'influer négativement sur l'incitation au travail pour certains travailleurs, le montant de la PCU était plus élevé que la rémunération moyenne offerte par les employeurs de certains secteurs souhaitant être compensés à 100 % pour le salaire versé, notamment dans le cas

<sup>78</sup> Gemma TETLOW, Thomas POPE et Grant DALTON, *Coronavirus and unemployment - The importance of government policy: a five nation comparison*, Institute for Government, mai 2020, p. 22.

d'employés mis en congé. En conséquence, les travailleurs de ces secteurs économiques visés par des congés forcés pouvaient voir un avantage à se placer dans une situation leur permettant de bénéficier de la PCU et leurs employeurs pouvaient concéder qu'il était plus avantageux pour leurs employés (et plus simple pour eux) de ne pas demander la SSUC.

**Tableau 11 : Mesures choisies de maintien en emploi et prise en compte du salaire minimum, 2020**

Pays	Prise en compte du salaire minimum	Salaire minimum national 2020
France	Les salariés au salaire minimum sont indemnisés à 100 % par leur entreprise pour les heures non travaillées <sup>1</sup> , l'entreprise est ensuite compensée à 100 % par l'État.	10,15 EUR/heure
Pays-Bas	Originellement, les employeurs devaient continuer à rémunérer leurs employés au salaire régulier, sous peine de pénalité. Par conséquent, les employés au salaire minimum conservaient leur salaire. Ce paramètre n'est plus présent depuis le 1 <sup>er</sup> juin 2020.	1 653,60 EUR par mois
Australie	La prestation consiste en un versement d'un montant forfaitaire de 1 500 AUD par deux semaines, que l'employé travaille ou non, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.	1507,60 AUD par deux semaines
Nouvelle-Zélande	La prestation consiste en un versement d'un montant forfaitaire de 585,80 NZD par semaine pour un employé à temps plein (équivalent à 31 heures rémunérées au salaire minimum) et 350 NZD par semaine, pour un employé à temps partiel (moins de 20 heures par semaine).	18,90 NZD/heure
Irlande	La prestation originale de 70 % du salaire admissible jusqu'à un maximum de 410 euros par employé par semaine (équivalent au salaire minimum 40 heures) a été rehaussée à compter du 4 mai 2020, la subvention étant passée à 85 % pour un emploi au salaire minimum.	10,10 EUR/heure
Royaume-Uni	La prestation équivaut à 80 % du salaire des employés ne travaillant pas du tout pour une période minimale de 7 jours. À moins que l'employé ne soit en formation pendant cette période, ayant droit au salaire minimum, aucun mécanisme ne prévoit couvrir le salaire minimum.	8,21 GBP/heure 1 315 GBP/mois
Allemagne	Un employé qui reçoit un montant de chômage partiel insuffisant (le calcul est basé sur 60 % du traitement normal ou 67 % en présence d'enfant) peut obtenir une allocation de chômage.	9,35 EUR/heure 1 584 EUR/mois
Canada	Jusqu'au 24 octobre 2020, la SSUC ne couvrait pas spécifiquement une proportion du salaire minimum des employés. Toutefois, un employé rémunéré au salaire minimum du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 15 mars 2020 voyait généralement sa rémunération d'avant crise couverte par la SSUC à hauteur de 75 %.	Au Québec 12,50 \$ /heure puis 13,10 \$ /heure à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2020

Source : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Temporary Wage Subsidies: Country examples*, mai 2020, en ligne : [https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS\\_745666/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS_745666/lang--en/index.htm).

Note 1 : Les secteurs déconfinés ont vu le remboursement des salaires versés pour les heures chômées passer de 100 % à 85 % en juin. Toutefois, de façon temporaire, les secteurs hôtellerie, restauration, cafés, tourisme, événementiel, sport, culture ont continué à bénéficier d'une prise en charge à 100 % de l'indemnité d'activité partielle pour les heures non travaillées jusqu'en septembre, en ligne : <https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/dispositif-de-chomage-partiel#>.

Au-delà de l'incitation pour les travailleurs à demeurer en poste, ces estimations mettent également en évidence que la SSUC offre une faible protection du revenu aux travailleurs faiblement rémunérés. Le tableau 11 montre que certaines des mesures de maintien en emploi déployées par d'autres juridictions prévoient un montant de base ou encore des niveaux de couverture du salaire minimum plus élevés.

#### **5.4 Et le retour au travail?**

Au Canada, la PCU a aussi compliqué la réembauche d'employés dans certains secteurs, malgré la possibilité pour les employeurs de se prévaloir de la SSUC pour assurer le paiement d'une partie de la rémunération.

Le secteur de l'hébergement et de la restauration est celui où l'on constate le plus d'entreprises ayant mis à pied 50 % ou plus de leur personnel en mars et avril 2020<sup>79</sup>. En plus d'être particulièrement intensif en main-d'œuvre, ce secteur comporte une part élevée d'emplois à temps partiel (45 % de l'emploi dans ce secteur était à temps partiel en moyenne de mars 2019 à février 2020)<sup>80</sup>. Le salaire hebdomadaire moyen de ce secteur est plus faible que celui de la moyenne de l'ensemble des secteurs économiques.

Confrontés à une fermeture temporaire puis à un ralentissement, plusieurs employeurs de ce secteur ont rajusté leur main-d'œuvre en procédant à des réductions d'heures et de la taille des équipes. Alors que 593 100 personnes travaillaient à temps plein et 496 900 à temps partiel dans ce secteur en avril 2019, elles n'étaient respectivement que 297 200 et 215 800 en avril 2020 (figure 9).

Malgré l'accès à la SSUC, la PCU a eu des répercussions sur la relance de ce secteur, déjà rendue complexe par les restrictions sanitaires. Un sondage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante<sup>81</sup> indique que 38 % des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration ont éprouvé de la difficulté à trouver la main-d'œuvre nécessaire en juillet. Parmi les entreprises de ce secteur ayant rappelé du personnel, 45 % mentionnent avoir essuyé un refus de revenir au travail de la part de leurs anciens employés. Parmi les raisons invoquées par les travailleurs pour justifier leur refus, préférer bénéficier de la PCU revient dans 62 % des réponses (il s'agit de la réponse mentionnée le plus fréquemment).

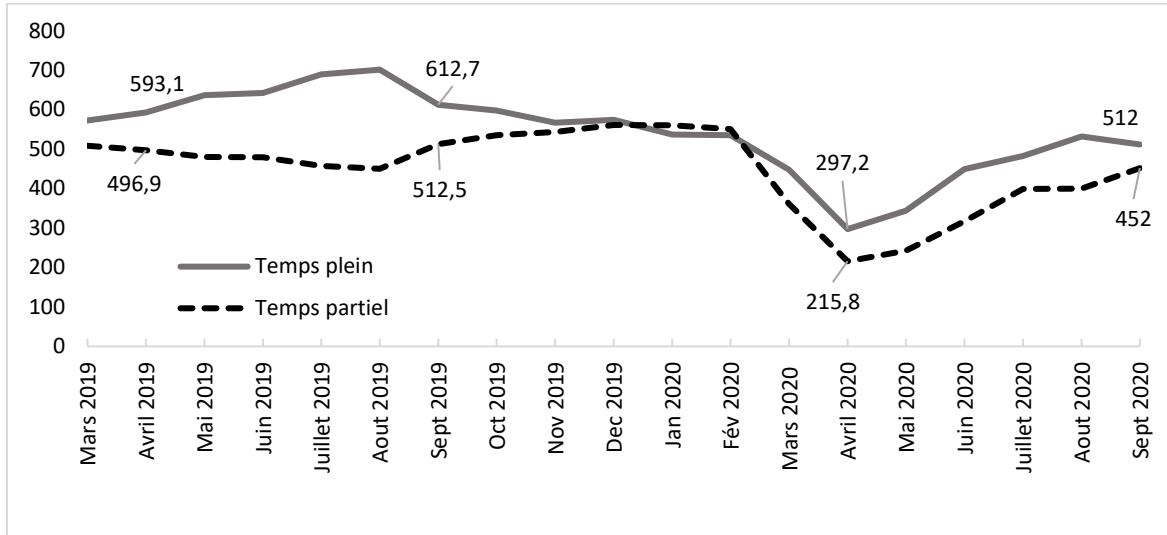
---

<sup>79</sup> STATISTIQUE CANADA, Tableaux 33-10-0232-01 et 33-10-0252-01.

<sup>80</sup> STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0063-01.

<sup>81</sup> FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE, *COVID-19 et PME : état de situation, Résultats clés - 16<sup>e</sup> sondage hebdo*, 6 juillet 2020, p. 11, 15 et 16 (en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2020-08/Sondage-COVID-19-6juillet.pdf>).

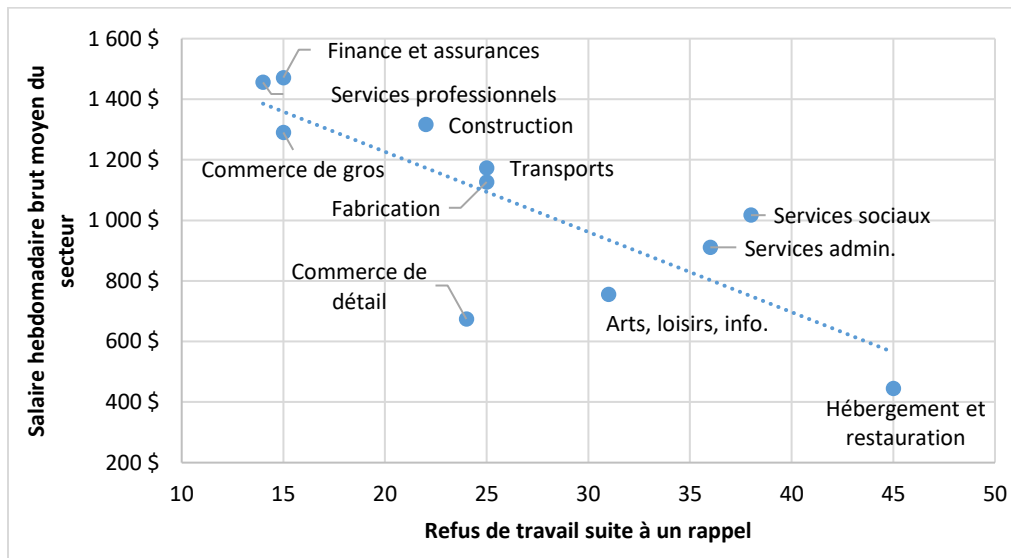
**Figure 9 : Évolution de l'emploi temps plein et temps partiel, secteur de l'hébergement et de la restauration, Canada (en milliers, données non désaisonnalisées)**



Source : STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0063-01 (EPA).

Plus généralement, les taux de refus de retour au travail récoltés dans le cadre de ce sondage sont plus élevés pour les secteurs offrant les rémunérations moyennes les plus faibles, soit lorsque les niveaux de revenus se rapprochent du montant offert par la PCU (figure 10).

**Figure 10 : Lien entre rémunération moyenne dans le secteur économique et refus de travail à la suite d'une mise à pied (en pourcentage des anciens employés rappelés), Canada, juillet 2020**



Sources : FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE, en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2020-08/Sondage-COVID-19-6juillet.pdf>; STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0203-01.

Note : Salaire hebdomadaire brut moyen, temps plein et temps partiel confondus.



L'Irlande, comme le Canada, qui offre à la fois une subvention salariale et une prestation de chômage bonifiée, a également été confrontée à un problème d'incitation au travail.

D'une part, l'Irlande a apporté des modifications à sa subvention salariale afin que sous un certain seuil de salaire, celle-ci soit bonifiée. De plus, elle a revu le *Pandemic Unemployment Payment*, qui correspond là-bas à notre PCU, venant réduire le montant versé pour les individus dont le revenu antérieur était inférieur au seuil de 200 euros par semaine<sup>82</sup>. Ces changements, en vigueur dès juin 2020, avaient pour objectif de rendre le marché du travail plus attrayant<sup>83</sup>.

Au Canada, la PCU a été remplacée à la fin septembre 2020. Le montant hebdomadaire des prestations de relance économique qui remplacent la PCU est cependant toujours fixé à 500 \$.

Les paramètres de calcul initiaux des montants accordés par la SSUC, surtout en interaction avec la PCU, posaient des enjeux de protection du revenu et d'incitation au travail pour des travailleurs faiblement rémunérés ou travaillant à temps partiel. Les paramètres applicables de la SSUC depuis la fin octobre 2020 (période 9) rétablissent la cohérence entre l'assurance-emploi et la SSUC, et abordent au passage l'enjeu de la protection du revenu dans le cas où l'employé est en congé forcé, l'employeur étant alors en mesure de se faire rembourser la totalité de la rémunération versée lorsque celle-ci est équivalente à ce que prévoient l'assurance-emploi simplifiée et les prestations de relance économique.

Les mesures de relance économique de certains secteurs pourraient se poursuivre encore plusieurs mois. L'enjeu demeure d'offrir à l'ensemble des travailleurs sous-employés dans des entreprises viables à long terme une incitation suffisante pour demeurer en poste et combler des besoins de main-d'œuvre qui pourraient être fluctuants pendant la période de reprise.

---

<sup>82</sup> Pour les employés à faible revenu, il était plus avantageux d'être mis à pied et de bénéficier de la prestation bonifiée d'assurance-chômage que de bénéficier de la subvention salariale avant le 29 juin 2020. Voir Luc GODBOUT et Tommy GAGNÉ-DUBÉ, « Leçons de l'Irlande sur le soutien au revenu pendant la pandémie », *Note de renseignement*, Institut C.D. Howe, 19 juin 2020.

<sup>83</sup> Entre mai et juin 2020, le pourcentage d'emplois du secteur de l'hébergement et de la restauration couverts par la subvention salariale en Irlande est passé de 25,7 % à 52,5 %. Voir EUROSTAT, « Relevant datasets - Labour market - Jobs benefiting from Covid-19 governmental support measures », 2020 (en ligne : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/covid-19/society-work>).

## CONCLUSION

Bien qu'elles puissent être coûteuses, les mesures de maintien en emploi déployées dans le contexte de la crise financière de 2007-2008 ont favorisé la reprise rapide de l'activité économique dans les pays qui les ont fortement utilisées.

Dans le cadre de l'actuelle crise pandémique, les mesures de maintien en emploi sont utilisées intensivement par plusieurs pays membres de l'OCDE. Au Canada, 18 % du niveau d'emploi pré-pandémie était toujours soutenu par la SSUC en août 2020.

La branche de la production de biens recourt davantage à la SSUC que la branche des services. En effet, notre examen des données des emplois de mai 2020 par rapport aux emplois existants en février 2020 montre un recul de 13 % des emplois dans la branche de la production de biens alors que près d'un emploi sur deux (45 %) étaient couverts par la SSUC, contribuant à limiter les mises à pied et favorisant une relance rapide.

Dans le cas de la branche des services, seulement un emploi sur cinq était soutenu par la SSUC en mai 2020, le recul du nombre d'emplois atteignait 21 % par rapport au niveau de février 2020. Pour certains secteurs économiques de la branche des services, les craintes des consommateurs s'ajoutent aux contraintes des mesures sanitaires, venant freiner la demande pour certains produits et services. Par exemple, les règles de distanciation sont venues restreindre la capacité d'accueil des salles à manger et des salles de spectacles tandis que la fermeture des frontières est venue réduire la demande pour l'hébergement et les vols internationaux. Ces éléments ont généré de l'incertitude quant au besoin de conserver des employés. À cette incertitude s'est ajouté un arrimage PCU-SSUC qui a favorisé la mise à pied des travailleurs à faible revenu. Cela pourrait expliquer la part disproportionnée des mises à pied dans le secteur de l'hébergement et de la restauration qui présente un salaire hebdomadaire moyen relativement bas et une proportion élevée d'emplois à temps partiel.

La période de relance de l'économie canadienne devrait s'étirer jusqu'à la mi-2021, du moins c'est ce que le gouvernement fédéral anticipe en prolongeant une nouvelle fois la SSUC jusqu'à juin 2021. Il est encore tôt pour bien saisir les impacts des modifications apportées à la SSUC depuis juillet 2020. Il sera cependant nécessaire d'évaluer si celles-ci favorisent la réembauche et l'embauche de personnel dans tous les secteurs de l'économie, y compris ceux les plus durement frappés par la pandémie. En ce sens, bien que les paramètres de la SSUC soient déjà passablement complexes, on pourrait examiner la pertinence de rehausser la couverture minimale de rémunération des employés.

## ANNEXE 1

**Tableau 12 : SSUC, principaux paramètres (employés qui ne sont pas en congé avec solde)**

Période de demande (correspondance)	Montant maximal de SSUC par semaine	Période de référence pour établir la baisse de revenus – SSUC et SSUC de base <sup>1</sup>	Taux de la subvention (pourcentage des salaires versés)	Période de référence – SSUC compensatoire <sup>1</sup>	Subvention selon baisse de revenus
1 (du 15 mars au 11 avril 2020)	847 \$	Mars 2020 par rapport à mars 2019	Baisse de revenus de 15 % ou plus – 75 %	s. o.	
2 (du 12 avril au 9 mai 2020)	847 \$	Avril 2020 par rapport à avril 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 30 % ou plus – 75 %		
3 (du 10 mai au 6 juin 2020)	847 \$	Mai 2020 par rapport à mai 2019 <sup>2</sup>			
4 (Du 7 juin au 4 juillet 2020)	847 \$	Juin 2020 par rapport à juin 2019 <sup>2</sup>			
5 (du 5 juillet au 1 <sup>er</sup> août 2020)	959,65 \$	Juillet 2020 par rapport à juillet 2019 <b>ou</b> juin 2020 par rapport à juin 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 60 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 1,2 <sup>3</sup>	La moyenne pour avril, mai et juin 2020 comparativement à la moyenne pour avril, mai et juin 2019	70 % ou plus -25 % 50,01 % à 69,99 % - 1,25 × baisse de revenu-50 %
6 (du 2 août au 29 août 2020)	959,65 \$	août 2020 par rapport à août 2019 <b>ou</b> juillet 2020 par rapport à juillet 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50% ou plus – 60 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 1,2 <sup>3</sup>	La moyenne pour mai, juin et juillet 2020 comparativement à la moyenne pour mai, juin et juillet 2019	
7 (du 30 août au 26 septembre 2020)	846,75 \$	Septembre 2020 par rapport à septembre 2019 <b>ou</b> août 2020 par rapport à août 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 50 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 1,0 <sup>3</sup>	La moyenne pour juin, juillet et août 2020 comparativement à la moyenne pour juin, juillet et août 2019	50 % ou moins – 0 %
8 (du 27 septembre au 24 octobre 2020)	733,85 \$	Octobre 2020 par rapport à octobre 2019 <b>ou</b> septembre 2020 par rapport à septembre 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 40 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 0,8 <sup>3</sup>	Octobre 2020 par rapport à octobre 2019 <b>ou</b> septembre 2020 par rapport à septembre 2019 <sup>4</sup>	
9 (du 25 octobre au 21 novembre 2020)	733,85 \$	Novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <b>ou</b> octobre 2020 par rapport à octobre 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 40 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 0,8 <sup>3</sup>	Novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <b>ou</b> octobre 2020 par rapport à octobre 2019 <sup>4</sup>	
10 (du 22 novembre au 19 décembre 2020)	733,85 \$	Décembre 2020 par rapport à décembre 2019 <b>ou</b> novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 40 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 0,8 <sup>3</sup>	Décembre 2020 par rapport à décembre 2019 <b>ou</b> novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <sup>4</sup>	
11 (du 20 décembre 2020 au 16 janvier 2021) <sup>5</sup>	846,75 \$	Décembre 2020 par rapport à décembre 2019 <b>ou</b> novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 40 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 0,8 <sup>3</sup>	Décembre 2020 par rapport à décembre 2019 <b>ou</b> novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <sup>4</sup>	70 % ou plus -35 % 50,01 % à 69,99 % - 1,75 × baisse de revenu-50 %
12 (du 17 janvier au 13 février 2021) <sup>5</sup>	846,75 \$	Janvier 2021 par rapport à janvier 2020 <b>ou</b> décembre 2020 par rapport à décembre 2019 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 40 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 0,8 <sup>3</sup>	Janvier 2021 par rapport à janvier 2020 <b>ou</b> décembre 2020 par rapport à décembre 2019 <sup>4</sup>	
13 (du 14 février au 13 mars 2021) <sup>5</sup>	846,75 \$	Février 2021 par rapport à février 2020 <b>ou</b> janvier 2021 par rapport à janvier 2020 <sup>2</sup>	Baisse de revenus de 50 % ou plus – 40 % Baisse de revenus inférieure à 50 % - % baisse × 0,8 <sup>3</sup>	Février 2021 par rapport à février 2020 <b>ou</b> janvier 2021 par rapport à janvier 2020 <sup>4</sup>	50 % ou moins – 0 %

Autres périodes, paramètres à venir : ceux-ci seront établis par règlement.

Source : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-periodes-demande.html#p1>.

Note 1 : Il est également possible de comparer les revenus obtenus au cours d'un mois donné à la moyenne des revenus de janvier et février 2020 (*autre approche ou approche alternative*). En vertu des paragraphes 125.7(4.1) et 125.7(4.2) L.I.R. visant le traitement de l'acquisition d'entreprises pendant une période de référence, une entreprise pourra, sous contrainte du respect de certains critères, utiliser le revenu de son entreprise pré-acquisition à des fins de détermination de son admissibilité à la SSUC.

Note 2 : En vertu de la *règle déterminative*, un employeur qui ne respecte pas le critère de baisse de revenus peut néanmoins se qualifier pour les périodes de demande 2 à 4 s'il s'est qualifié à la période précédente. Toujours en vertu de la *règle déterminative*, il est possible d'utiliser la baisse de revenus de la période de demande précédente si celle-ci procure un montant de SSUC plus élevé pour les périodes 5 à 10.

Note 3 : Si, au cours des périodes 5 et 6 seulement, une baisse de revenus d'au moins 30 % est observée et le taux de subvention global s'élève à moins de 75 %, il est possible d'utiliser les règles et les calculs qui étaient en vigueur à la période 4 pour établir le montant de la subvention (*règle refuge*).

Note 4 : Si, du 27 septembre au 19 décembre 2020, le calcul de la baisse de revenus sur un mois donne un résultat moins avantageux qu'en utilisant le calcul sur trois mois prévu pour les périodes 5 à 7, il est possible d'obtenir une subvention basée sur la baisse de revenus établie en comparant la moyenne des trois mois qui précèdent la période de demande à la moyenne de ces mêmes trois mois en 2019 (*règle d'exonération*).

Note 5 : Propositions présentées lors de l'Énoncé économique de l'automne de 2020. Voir : Canada, *Soutenir les Canadiens et lutter contre la Covid-19 – Énoncé économique de l'automne de 2020*, p. 220-221. Règlement à venir.

## ANNEXE 2 Illustration du cas d'un employeur touchant la SSUC relativement à deux employés

**Énoncé :** pour la période d'admissibilité 4, le revenu d'un employeur admissible en juin 2020 (période de référence actuelle, définie au paragraphe 125.7(1) L.I.R.) était de 50 000 \$. L'employeur utilise l'approche générale d'une année à l'autre pour établir sa baisse de revenus. Son revenu admissible pour la période de référence antérieure (juin 2019) était de 400 000 \$. En conséquence, son pourcentage de baisse de revenus est de 87,5 % (1 - (50 000 \$ / 400 000 \$)). L'employeur est admissible à la SSUC pour la période 4 (et pour la période 5 selon la présomption prévue au paragraphe 125.7(9) L.I.R.).

L'employeur a versé une rémunération admissible à deux employés sans lien de dépendance. L'employé 1 a touché 500 \$ (même rémunération hebdomadaire versée que du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020). L'employé 2 a subi une réduction de 75 % de ses heures de travail. Sa rémunération habituelle est également de 500 \$ (versée du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020) mais il n'a touché qu'une rémunération hebdomadaire de 375 \$ (75 % de sa rémunération de base) du 7 juin au 4 juillet 2020 (période d'admissibilité).

Pour la période 4, le montant de SSUC est établi de la façon suivante, sur une base hebdomadaire, soit le plus élevé des montants suivants :

- a) le moindre de :
- 75 % de la rémunération admissible versée à l'employé admissible pour la semaine,
  - 847 \$,
  - si l'employé admissible a un lien de dépendance avec l'employeur, 0 \$;
- b) le moindre de :
- la rémunération admissible versée à l'employé admissible pour la semaine,
  - 75 % de la rémunération de base relative à l'employé admissible établie pour la semaine,
  - 847 \$.

### Détermination du montant de la SSUC<sup>84</sup>

Employé 1		Employé 2	
Le <b>plus élevé</b> de a) ou b)		Le <b>plus élevé</b> de a) ou b)	
a)	75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 500 \$) <b>375 \$</b>	a)	75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 375 \$) <b>281,25 \$</b>
b)	le moindre de	b)	le moindre de :
6.	la rémunération versée (max. 847 \$) 500 \$	7.	la rémunération versée (max. 847 \$) 375 \$
8.	75 % de la rémunération touchée avant la crise (75 % de 500) 375 \$ <b>375 \$</b>	9.	75 % de la rémunération touchée avant la crise (75 % de 500) 375 \$ <b>375 \$</b>

L'employeur touche le même montant de SSUC relativement aux deux employés. Par contre, la rémunération versée à l'employé 1 est subventionnée au taux de 75 % tandis que la rémunération versée à l'employé 2 est subventionnée à 100 %.

<sup>84</sup> Les montants reçus par l'employeur pour la période de demande au titre de la Subvention salariale temporaire de 10 %, et par l'employé au titre de la prestation pour le Travail partagé doivent être retranchées du montant de la SSUC.