

Subvention salariale d'urgence du Canada -Partie II

Signification pour les employeurs canadiens

Afin d'aider les employeurs à maintenir leurs travailleurs en poste et à les reprendre, pendant qu'ils font face aux défis que pose la pandémie de la COVID-19, le premier ministre, Justin Trudeau, a annoncé la nouvelle Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) le 27 mars 2020. Cette subvention permettrait d'accorder aux employeurs admissibles une subvention salariale correspondant à 75 % du salaire, jusqu'à concurrence de 12 semaines, rétroactivement au 15 mars 2020.

Employeurs admissibles

Parmi les employeurs admissibles, figureraient : les particuliers, les sociétés imposables, les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles, les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés.

Les organismes publics ne seraient pas admissibles à cette subvention. Parmi les organismes publics figureraient généralement les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les sociétés municipales à cent pour cent, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux.

Cette subvention serait offerte aux employeurs admissibles qui font face à une baisse d'au moins 15 % de leurs revenus en mars 2020 et d'au moins 30 % au cours des mois suivants (voir Périodes admissibles). Dans leur demande de subvention, les employeurs devront attester la baisse de leurs revenus.

Nous encourageons tous les employeurs admissibles à réembaucher leurs employés le plus rapidement possible et à demander la Subvention salariale d'urgence du Canada s'ils y sont admissibles.

Afin de s'assurer que la subvention salariale d'urgence du Canada s'applique comme prévu, le gouvernement envisagera de mettre en œuvre une approche visant à limiter les doubles emplois. Cela pourrait inclure un processus permettant aux personnes réembauchées par leur employeur au cours de la même période d'admissibilité d'annuler leur demande de Prestation canadienne d'urgence (PCU) et de rembourser ce montant.

Calcul des revenus

À cette fin, les revenus d'un employeur correspondraient aux revenus gagnés au Canada et provenant de sources sans lien de dépendance. Les revenus seraient calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur et excluraient les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital.

Le 8 avril 2020, le gouvernement précise que les employeurs seraient autorisés à calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse, mais non une combinaison des deux. Les employeurs choisiraient une méthode de comptabilité lorsqu'ils présenteraient leur première demande de SSUC et seraient tenus de s'en tenir à cette méthode pendant toute la durée du programme.

En ce qui concerne les organismes de bienfaisance enregistrés et les organismes à but non lucratif, le calcul comprendra la plupart des formes de revenus, à l'exclusion de ceux provenant de personnes avec qui ils ont un lien de dépendance. Ces organismes seraient autorisés à choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul. Une fois choisie, la même approche devra s'appliquer tout au long de la période du programme.

Montant de la subvention

Le montant de la subvention d'un employé donné, pour la rémunération admissible versée pour la période entre le 15 mars et le 6 juin 2020, serait la plus élevée des sommes suivantes :

- 75 % de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
- la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$, ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon le moins élevé de ces montants.

Dans les faits, les employeurs peuvent être admissibles à une subvention pouvant atteindre 100 % de 75 % des salaires ou des traitements que les employés actuels touchaient avant la crise. On s'attend à ce que ces employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, les salaires que les employés actuels touchaient avant la crise.

La rémunération versée à un employé donné avant la crise serait fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1er janvier et le 15 mars inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

Les employeurs seront également admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % des salaires et traitements versés aux nouveaux employés.

La rémunération admissible peut comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations comme les prestations imposables. Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des montants à verser au receveur général au titre de l'obligation de l'employé en matière d'impôt sur le revenu. Toutefois, elle ne comprend pas les indemnités de départ ni des éléments tels que les avantages d'options d'achat d'actions des employés ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.

Une règle spéciale s'appliquera aux employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur. Le montant de la subvention pour ces employés sera limité à la rémunération admissible versée au cours de toute période de rémunération entre le 15 mars et le 6 juin 2020, jusqu'à concurrence du moins élevé des montants suivants : la prestation hebdomadaire de 847 \$ ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise. La subvention ne serait offerte qu'aux employés qui avaient un lien de dépendance avant le 15 mars 2020.

Il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait demander.

On s'attend à ce que les employeurs fassent de leur mieux pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d'avant la crise.

Remboursement de certaines retenues sur le salaire

Le 8 avril 2020, le gouvernement propose d'élargir la SSUC en instaurant un nouveau remboursement de la totalité de certaines cotisations d'employeurs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale. Ce remboursement couvrirait la totalité des cotisations d'employeurs pour les employés admissibles, pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en congé payé et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC à l'égard de ces employés.

En général, un employé sera considéré être en congé payé pendant une semaine complète si l'employeur lui verse une rémunération pour la semaine en question, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur au cours de cette semaine. Ce remboursement ne serait pas offert aux employés admissibles qui sont en congé payé pour seulement une partie de la semaine.

Ce remboursement ne serait pas assujéti à la prestation hebdomadaire maximale par employé de 847 \$ qu'un employeur admissible peut demander à l'égard de la SSUC. Il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de remboursement qu'un employeur admissible pourrait demander.

Pour clarifier la situation, il est entendu que les employeurs devraient continuer de percevoir et de verser les cotisations d'employeurs et des employés à chaque programme, comme d'habitude. Les employeurs admissibles demanderaient un remboursement, tel que décrit ci-dessus, en même temps qu'ils présenteraient leur demande de SSUC.

Périodes admissibles

L'admissibilité serait généralement déterminée par le changement des revenus mensuels d'un employeur admissible, d'une année sur l'autre, pour le mois civil au cours duquel la période a commencé.

Le 8 avril 2020, le gouvernement annonce que tous les employeurs seraient autorisés à calculer leur changement de revenu en utilisant un autre point de repère pour déterminer leur admissibilité. Cette autorisation offrirait une plus grande souplesse aux employeurs pour lesquels l'approche générale peut ne pas être appropriée, notamment les entreprises à forte croissance, les secteurs qui ont éprouvé des difficultés en 2019, les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance, ainsi que les employeurs établis après février 2019. Dans le cadre de cette nouvelle approche, les employeurs seraient autorisés à comparer leurs revenus par rapport à une moyenne de leurs revenus gagnés en janvier et en février 2020. Les employeurs choisiraient l'approche générale d'une année sur l'autre ou cette nouvelle approche lorsqu'ils présenteraient leur première demande de SSUC et seraient tenus de s'en tenir à la même approche pendant toute la durée du programme.

- ABC Inc. est une entreprise en démarrage qui a commencé à exercer ses activités en septembre dernier. Elle a déclaré des revenus de 100 000 \$ en janvier et de 140 000 \$ en février, ce qui correspond à une moyenne mensuelle de 120 000 \$. En mars, ses revenus ont baissé à 90 000 \$. Étant donné que les revenus en mars sont de 25 % inférieurs à 120 000 \$, ABC Inc. serait admissible à la SSUC pour la première période de demande. Pour être admissibles à la période de demande suivante, les revenus d'ABC Inc. devront s'élever à un maximum de 84 000 \$ pour le mois d'avril (soit 30 % de moins que 120 000 \$).

Le montant de la subvention salariale (prévu dans le cadre du [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19](#)) reçue par l'employeur pour un mois donné serait ignoré aux fins de la mesure des changements de revenus mensuels d'une année sur l'autre.

- Par exemple, si les revenus de mars 2020 étaient en baisse de 20 % par rapport à ceux de mars 2019, l'employeur aurait le droit de demander la SSUC (selon le calcul ci-dessus) sur la rémunération versée entre le 15 mars et le 11 avril 2020.
- Subsidiairement, cet employeur pourrait utiliser ses revenus moyens des mois de janvier et de février 2020, plutôt que ceux du mois de mars 2019, pour déterminer s'il est admissible à la SSUC.
- Une fois qu'une approche a été choisie, l'employeur devra l'appliquer tout au long de la période du programme.

Le tableau ci-dessous présente chaque période de demande, la réduction des revenus requise et la période de référence aux fins de l'admissibilité.

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

Employés admissibles

Un employé admissible est un particulier qui est employé au Canada.

L'admissibilité à la SSUC pour la rémunération d'un employé sera limitée aux employés qui n'ont pas été sans rémunération pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité, c'est-à-dire du 15 mars au 11 avril, du 12 avril au 9 mai et du 10 mai au 6 juin.

Cette règle remplace la restriction annoncée précédemment selon laquelle un employeur ne pourrait pas demander la SSUC pour la rémunération versée à un employé au cours d'une semaine qui fait partie de la période de quatre semaines pour laquelle l'employé est admissible à la Prestation canadienne d'urgence.

Comment présenter une demande

Les employeurs admissibles pourraient demander la SSUC par l'intermédiaire du portail Mon dossier d'entreprise de l'Agence du revenu du Canada, ainsi que d'une demande en ligne. Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés. D'autres renseignements seront annoncés prochainement.

Surveillance de la conformité

Afin de maintenir l'intégrité du programme et de s'assurer qu'il aide les Canadiens à conserver leur emploi, les employeurs seraient tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC s'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité. Des peines peuvent s'appliquer dans les cas de demandes frauduleuses. Parmi ces peines peuvent figurer des amendes, voire une peine d'emprisonnement. De plus, des règles anti-abus seraient mises en place pour s'assurer que la subvention n'est pas obtenue de façon inappropriée et que les employés reçoivent les montants qui leur sont dus.

Les employeurs qui effectuent de fausses transactions pour réduire leurs revenus et ainsi pouvoir demander la SSUC seront assujettis à une peine correspondant à 25 % de la valeur de la subvention demandée, en plus de l'obligation de rembourser intégralement la subvention injustement demandée.

Interaction avec la subvention salariale de 10 %

Le 25 mars 2020, la Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, qui comprend une subvention salariale temporaire de 10 %, a reçu la sanction royale. Pour les employeurs admissibles à la SSUC et à la Subvention salariale de 10 % pour une période donnée, toute prestation de subvention salariale équivalant à 10 % des salaires au cours d'une période particulière réduirait généralement le montant pouvant être demandé au titre de la SSUC au cours de cette même période.

Interaction avec le programme Travail partagé

Le 18 mars 2020, le premier ministre a annoncé une prolongation de la durée maximale du programme Travail partagé, qui est passé de 38 semaines à 76 semaines pour les employeurs touchés par la COVID-19. Cette mesure procurera un soutien au revenu aux employés admissibles à l'assurance-emploi qui acceptent de réduire leurs heures de travail normales en raison de nouvelles circonstances indépendantes de la volonté de leur employeur.

Dans le cas des employeurs et des employés qui participent à un programme Travail partagé, les prestations d'assurance-emploi touchées par les employés dans le cadre du programme Travail partagé réduiront le montant de la prestation à laquelle leur employeur a droit dans le cadre de la SSUC.

Aide du gouvernement

Le traitement habituel des crédits d'impôt et des autres avantages offerts par le gouvernement s'appliquerait. Par conséquent, la subvention salariale touchée par un employeur serait considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans le revenu imposable de l'employeur.

L'aide reçue au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduirait le montant des charges de rémunération admissibles à d'autres crédits d'impôts fédéraux calculés sur la même rémunération.

Comment les employeurs profiteront-ils de la SSUC?

Maude et Stéphane exploitent un atelier de réparation d'automobiles à Saint-Boniface, au Manitoba. Ils y travaillent tous les deux à temps plein, et gagnent chacun 1 300 \$ par semaine, et ont trois employés à temps partiel, qui gagnent chacun 800 \$ par semaine, ce qui représente une masse salariale hebdomadaire totale de 5 000 \$. La demande réduite de leurs services a forcé Maude et Stéphane à réduire leurs heures d'ouverture. Ils avaient d'abord mis à pied leurs employés, mais ils ont maintenant décidé de les réembaucher à la suite de l'annonce de la Subvention salariale d'urgence du Canada. Ils ne demandent pas à leurs employés de se présenter au travail pendant cette période difficile.

Maude et Stéphane ont ainsi gardé leurs employés, et leur versent 75 % de leur salaire d'avant la crise (600 \$ par semaine). Maude et Stéphane auraient droit à une subvention salariale hebdomadaire de 3 494 \$ (847 \$ pour chacun d'eux et 600 \$ pour leurs employés). De plus, Maude et Stéphane seraient admissibles au remboursement total de leurs cotisations d'employeurs à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada à l'égard de leurs employés, ce qui leur procurerait une prestation hebdomadaire supplémentaire maximale de 124 \$.

À la fin de chaque période de demande, Maude et Stéphane présenteraient une demande par l'intermédiaire du portail de l'Agence du revenu du Canada, et attesteraient que la baisse de leurs revenus pour chaque mois en question, par rapport à la moyenne de janvier et de février, justifie leur admissibilité. Ils déclareraient également la rémunération totale qu'ils se versent à eux-mêmes et aux employés qu'ils ont mis à pied pendant le mois. Étant donné que Maude et Stéphane ont accès aux dépôts directs auprès de l'Agence du revenu du Canada, ils recevraient leur subvention peu de temps après chaque demande.