

Subvention salariale d'urgence du Canada

Le gouvernement propose d'instaurer une subvention salariale de 75 % pour les entreprises admissibles, pour une durée maximale de trois mois. Cette subvention prend effet rétroactivement au 15 mars 2020.

Critères d'admissibilité

- Les employeurs de toutes tailles et de tous les secteurs de l'économie seraient admissibles, à l'exception des entités du secteur public.
- Parmi les employeurs admissibles, figureraient les particuliers, les sociétés imposables et les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles.
- Les employeurs admissibles qui auraient subi une baisse de leurs revenus bruts d'au moins 30 % en mars, en avril ou en mai, par rapport au même mois en 2019. (Voir plus bas).

Modalités

Revenus

- Les revenus d'un employeur correspondraient aux revenus tirés de son entreprise exploitée 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.
- En ce qui concerne les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés qui sont touchés de façon similaire par une perte de revenu, le gouvernement continuera de collaborer avec ce secteur afin de s'assurer que la définition de « revenu » dans ce contexte répond bien à leurs besoins.

Montant de la subvention

- La Subvention salariale d'urgence du Canada s'appliquerait au taux de 75 % sur la première tranche de 58 700 \$ que touche normalement un employé, ce qui représente une prestation maximale de 847 \$ par semaine. Le programme serait en vigueur pour une durée de 12 semaines, soit du 15 mars au 6 juin 2020.
- Le droit d'un employeur admissible à cette subvention salariale sera déterminé uniquement en fonction des salaires ou traitements réellement versés aux employés.
- Le Gouvernement s'attend à ce que tous les employeurs fassent les efforts nécessaires afin de compléter les salaires jusqu'au niveau de 100% du montant maximal couvert.
- Les employeurs admissibles pourraient avoir accès à la Subvention salariale d'urgence du Canada en présentant une demande à l'aide du portail en ligne de l'Agence du revenu du Canada. La demande à la subvention devra être présentée sur une base mensuelle. 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 sur la façon dont on peut présenter une demande au programme suivront.
- Le montant de la subvention pour un employé donné pour la rémunération admissible versée entre le 15 mars et le 6 juin 2020 serait la plus élevée des sommes suivantes :

75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$

le montant de 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.

- D'autres directives sur la façon de définir la rémunération hebdomadaire qu'un employé touchait avant la crise seront communiquées dans les prochains jours.
- Dans les faits, les employeurs peuvent être admissibles à une subvention pouvant atteindre 100 % des premiers 75 % des salaires ou 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.
- Les employeurs seront également admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % des salaires et traitements versés aux nouveaux employés.

- 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. 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 n'inclut pas l'indemnité de départ, ou les postes comme les avantages d'options d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.
- Les organismes qui ne sont pas admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada peuvent continuer à être admissibles à la subvention salariale annoncée antérieurement, soit 10 % de la rémunération versée à compter du 18 mars jusqu'au 19 juin, et ce, jusqu'à concurrence d'une subvention maximale de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par employeur.
- En ce qui concerne les employeurs admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada 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 Subvention salariale d'urgence du Canada au cours de cette même période.
- 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 d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou de 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise.
- Il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait demander.
- Les employeurs doivent faire de leur mieux pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d'avant la crise.

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 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 dans 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 50 % par rapport à mars 2019, l'employeur aurait le droit de demander la Subvention salariale d'urgence du Canada (selon le calcul ci-dessus) sur la rémunération versée entre le 15 mars et le 11 avril 2020.
- Le tableau ci-dessous indique chaque période de demande et la période au cours de laquelle on constate une baisse d'au moins 30 % des revenus.

| Périodes admissibles | Période de demande | Période de référence aux fins de l'admissibilité |
|----------------------|------------------------|--|
| Période 1 | Du 15 mars au 11 avril | Mars 2020 par rapport à mars 2019 |
| Période 2 | Du 12 avril au 9 mai | Avril 2020 par rapport à avril 2019 |
| Période 3 | Du 10 mai au 6 juin | Mai 2020 par rapport à mai 2019 |

- En ce qui concerne les employeurs admissibles établis après février 2019, l'admissibilité serait déterminée par la comparaison entre les revenus mensuels et un point de référence raisonnable.

Informations additionnelles

- Les employeurs seraient tenus de rembourser les montants versés au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada s'ils ne satisfaisaient pas aux exigences d'admissibilité. Ils devraient alors payer leurs employés en conséquence. Des pénalités peuvent s'appliquer dans les cas de demandes frauduleuses. De plus, des règles anti-abus seront proposées pour s'assurer que la subvention n'est pas obtenue de façon inappropriée et que les employés reçoivent les montants qui leur sont dus. Le gouvernement envisage de proposer la création de nouvelles infractions qui s'appliqueront aux particuliers, aux employeurs ou aux administrateurs d'entreprise qui fournissent des renseignements faux ou trompeurs pour avoir droit à cette prestation ou qui abusent de fonds obtenus au titre du programme. Les peines peuvent comprendre des amendes, voire une peine d'emprisonnement.
- Un employeur ne pourrait pas demander la Subvention salariale d'urgence du Canada 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.
- Les employeurs qui ne sont pas admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada pour les salaires d'urgence seraient tout de même en mesure de mettre à pied les employés, qui recevront jusqu'à 2 000 \$ par mois.
- 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.
- Le gouvernement considère également un soutien supplémentaire pour les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance, plus particulièrement ceux qui participent à l'intervention de première ligne relative à la COVID-19. D'autres renseignements à cet égard seront annoncés sous peu.