

COMMUNIQUÉ RELATIF À LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Chers membres,

Le présent communiqué vise à vous donner de plus amples détails relativement à la subvention salariale d'urgence du Canada (ci-après : la « **Subvention** »), laquelle a été conjointement annoncée en date du 1^{er} avril 2020, par le ministre des Finances Bill Morneau, Mary Ng du Ministère de la Petite Entreprise, de la Promotion des exportations et du Commerce international et Navdeep Bains du Ministère de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie.

Il importe de noter que ce communiqué vous présente les informations disponibles en date du 2 avril 2020 et qu'il est sous toute réserve d'information additionnelle disponible dans les jours suivants.

A. Qu'est-ce que la Subvention?

La Subvention est une aide financière d'une durée de 3 mois qui soutiendra les employeurs les plus durement touchés par la pandémie COVID-19.

Le gouvernement fédéral a proposé cette nouvelle Subvention afin d'accorder aux employeurs admissibles une subvention salariale correspondant à 75 % du salaire de ses employés, jusqu'à concurrence de 12 semaines, et ce, rétroactivement au 15 mars 2020. Toutefois, le ministre Bill Morneau a précisé que, si la situation le justifiait, le programme pourrait être prolongé.

B. Qui sont les employeurs admissibles?

Les employeurs admissibles sont des employeurs de toutes tailles et de tous les secteurs de l'économie. Les employeurs doivent être :

- des particuliers;
- des sociétés imposables;
- des sociétés de personnes composées d'employeurs éligibles;
- des organisations à but non lucratif;
- des organismes de bienfaisance enregistrés;

Les employeurs admissibles devront attester qu'ils font face à une baisse de leur revenu brut d'au moins 30 % en mars, avril ou mai, en comparaison au même mois en 2019, pour avoir accès à la subvention pour le mois en question.

Chaque entité d'une entreprise peut bénéficier de la Subvention. Afin de déterminer si une entreprise est une entité distincte ou non, nous pensons que L'Agence du revenu du Canada (ci-après dénommée "**ARC**") analysera plus en détail si les entités peuvent être considérées comme un seul et même employeur. Par exemple, nous sommes d'avis qu'une

entreprise qui produit une seule déclaration de revenus annuelle sera probablement considérée comme un seul employeur aux fins de la Subvention.

Calcul des revenus

Selon les informations publiées par le Gouvernement canadien à ce jour, 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.

C. Comment et quand est-ce que la Subvention sera payée?

L'ARC versera les montants aux employeurs qui sont admissibles à la Subvention. L'employeur sera tenu de payer ses employés et de déclarer ensuite ces paiements à l'ARC pour remboursement. La subvention salariale sera versée sur une base mensuelle par l'ARC, directement aux employeurs, et non aux employés. Par conséquent, les montants devront être versés en premier lieu aux employés par l'employeur moyen de leurs chèques de paie normaux. Les retenues à la source et les impôts sur les salaires devront être appliqués par l'employeur, comme d'habitude.

Le délai prévu pour commencer à recevoir des fonds de l'ARC est de 3 à 6 semaines. Le gouvernement encourage les employeurs à commencer immédiatement à réembaucher des employés.

Afin de réduire les délais de réception de la Subvention, il est fortement recommandé aux employeurs de s'inscrire au dépôt direct dès qu'ils en font la demande, car l'ARC pourra verser les montants auxquels ils auront droit directement sur leur compte.

D. Qui sont les employés admissibles?

Un employeur peut demander une Subvention pour tous ses employés, à condition qu'ils travaillent au Canada. Toutefois, si des employés reçoivent déjà des prestations de l'assurance-emploi ou ont reçu des montants de la Prestation canadienne d'urgence (« PCU ») au cours des quatre dernières semaines, l'employeur ne pourra pas bénéficier de la Subvention pour ces derniers.

Dans le cas des employés qui sont mis à pied ou licenciés, les employeurs devront prendre les mesures nécessaires pour les faire réintégrer sur la liste de paie, puisque c'est l'employeur qui doit d'abord verser la subvention de 75 %, par le biais de la paie régulière, puis déclarer le paiement à l'ARC pour obtenir un remboursement.

Selon les renseignements que nous avons recueillis, il même est possible de faire une demande de Subvention uniquement pour les employés qui sont rappelés à la suite d'une mise à pied ou d'un licenciement alors que d'autres employés demeurent prestataires de l'assurance-emploi. En d'autres termes, un employeur n'aura pas besoin de rappeler tous ses employés licenciés ou mis à pied pour bénéficier de la Subvention.

Cependant, prière de noter que nous n'avons pas encore reçu de confirmation sur ce point précis en raison du stade embryonnaire du programme. Si un employeur décide de rappeler certains employés afin de les remettre sur la liste de paie et d'en laisser d'autres

sur l'assurance-emploi, il devra cependant s'assurer que le choix des employés rappelés au travail se fait de manière rationnelle et objective, sans discrimination.

Le ministre Morneau n'a pas précisé que les employeurs devaient exiger une prestation au travail des employés qui sont réinscrits sur la liste de paie afin de bénéficier de la Subvention. Ainsi, selon les informations que nous avons obtenues, il ne semble pas nécessaire que les employés fournissent une prestation de travail pour qu'ils soient admissibles. Autrement dit, les employés qui sont rappelés au travail peuvent rester à la maison, ne pas effectuer de travail et continuer à recevoir leur salaire. Jusqu'à présent, rien n'indique qu'une vérification sera effectuée par l'ARC afin de déterminer si les employés bénéficiant de la Subvention ou non un rendement au travail.

Par ailleurs, il importe de noter que jusqu'à présent, aucune distinction au niveau de l'admissibilité des employés n'a été faite par le gouvernement en ce qui concerne le type de contrat de travail dont dispose un employé.

E. Quel est le montant de la Subvention pour un employé?

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. Le gouvernement 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.

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.

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.

Pour le moment, il n'y a pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait demander.

F. Quelles sont les 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 sur la rémunération versée au cours de la Période 1 soit du 15 mars au 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.

À noter qu'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.

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

G. Comment appliquer pour obtenir la Subvention?

Les employeurs admissibles pourront demander la Subvention par l'intermédiaire du portail *Mon dossier d'entreprise* de l'ARC, 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. Le gouvernement indique que d'autres renseignements sur le processus de demande seront disponibles bientôt.

H. La Subvention est-elle imposable?

La Subvention est un avantage imposable, qui sera imposé comme une aide financière gouvernementale.

I. Quelle est l'interaction avec la subvention salariale de 10 %?

Le 18 mars 2020, le premier ministre Justin Trudeau a annoncé une subvention salariale temporaire de 10 %. En ce qui concerne les employeurs admissibles à la Subvention de 75 % 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 de 75 % au cours de cette même période.

J. Quelle est l'interaction avec la PCU?

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.

K. Est-ce que des pénalités peuvent être imposées aux demandeurs frauduleux?

Afin de maintenir l'intégrité du programme et de s'assurer que ce dernier aide les Canadiens à conserver leur emploi, les employeurs seront tenus de rembourser les montants versés dans le cadre de la Subvention s'ils ne remplissent pas les conditions d'admissibilité. Des pénalités peuvent s'appliquer en 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.