

PLAN D'INTERVENTION ÉCONOMIQUE DU CANADA POUR RÉPONDRE À LA COVID-19

PROGRAMME DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES



Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) de 75%

Les employeurs admissibles – Qui sont-ils ?

Les employeurs qui ont un numéro d'entreprise et un compte de retenues sur la paie (DAS) auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) en date du 15 mars 2020.

Les employeurs de toute taille et de tous les secteurs de l'économie, à l'exception des institutions publiques, sont admissibles à cette subvention s'ils respectent le critère de baisse de revenu suivants :

- 15 % en mars ET
- 30 % en avril et en mai

Vous êtes un organisme de bienfaisance enregistré (OBE) / un organisme sans but lucratif (OSBL), voici comment calculer votre baisse de revenus :

1. Les revenus admissibles : Quels sont-ils ?

- Les revenus admissibles d'un organisme de bienfaisance enregistré (OBE) et organisme sans but lucratif (OSBL) comprennent les revenus provenant de dons, les sommes reçues dans le cours normal de ses activités de même que les revenus provenant d'une activité commerciale complémentaire.
- Les revenus admissibles d'un OSBL comprennent les frais reçus à titre de cotisation (droit d'inscription ou autre) et les autres sommes reçues dans le cours normal de ses activités.

NOTE IMPORTANTE :
Les OBE et les OSBL pourront choisir d'exclure le financement provenant d'un gouvernement aux fins du calcul de leur revenu admissible. L'approche choisie devra être conservée pour toute la durée du programme.

2. Deux méthodes de calcul, mais une seule des deux devra être utilisée. Comment choisir la bonne méthode ?

Une méthode vaut l'autre. Il s'agit de repérer celle qui est plus simple d'utilisation pour votre organisation. Mais ATTENTION, la méthode choisie devra être celle utilisée jusqu'à la fin du programme.

Attention !!

Le revenu admissible d'une période de référence ne comprend pas les paiements reçus au titre de la SSUC (incluant les remboursements de cotisations d'employeur) ni la subvention salariale temporaire de 10 %.

Le revenu admissible peut être calculé selon les méthodes comptables habituelles ou selon la méthode de comptabilité de caisse. Aucune combinaison des deux méthodes n'est permise. **L'employeur doit choisir la méthode qu'il souhaite utiliser lors de la présentation de sa première demande.** Il sera impossible de modifier votre méthode comptable afin d'en tirer avantage.

Période de référence et méthode de calcul : La subvention sera versée sur une base mensuelle (période de demande) et l'admissibilité pour chacune de ces périodes sera déterminée en fonction d'une période de référence. Pour chaque période de référence, la baisse de revenu sera établie en comparant les revenus de chacun de ces mois en 2020 avec une ou l'autre de ces options (deux méthodes de calcul :

1. Les revenus générés pour ces mêmes mois en 2019
2. Les revenus moyens pour les mois de janvier et février 2020.

Pour chaque période de demande, l'admissibilité est déterminée en fonction de la période de référence suivante :

| Période de demande | Période de référence | |
|---------------------------|-------------------------------------|---|
| | Méthodes de calcul | |
| | Option 1 | Option 2 |
| Du 15 mars au 11 avril | Mars 2020 par rapport à mars 2019 | Revenus moyens pour janvier et février 2020 |
| Du 12 avril au 9 mai | Avril 2020 par rapport à avril 2019 | |
| Du 10 mai au juin | Mai 2020 par rapport à mai 2019 | |

IMPORTANT :

- **Vous devez choisir votre méthode de calcul lors de la présentation de votre première demande.**
- **Vous devrez conserver la même méthode de calcul** pour toute la durée du programme : c'est-à-dire l'option 1 ou l'option 2. Il sera impossible de modifier votre méthode par la suite.
- Les revenus moyens devront être établis en tenant compte de la proportion du nombre de jours en janvier et février 2020 par rapport au nombre de jours d'exploitation durant cette période. Une entité qui n'exploitait pas d'entreprise au 1er mars 2019 devra utiliser cette période de référence.

Exemples de calcul de la baisse de revenus (pour calculer la subvention) :

➔ Exemple 1

Période 1 : du 15 mars au 11 avril (baisse de revenus de 15%)

| Revenus | | | Référence | |
|---|--------------|-----------|---------------------|---------------------|
| | | | Option 1 | Option 2 |
| Janvier 2020 | Février 2020 | Mars 2020 | Mars 2019 | Moy. Janv/févr 2020 |
| 100 000\$ | 140 000\$ | 130 000\$ | 170 000\$ | 120 000\$ |
| | | | Baisse 23,5% | Baisse de 0% |
| <p>Admissibilité à la SSUC : Admissible à la période 1 Méthode choisie : Le mois correspondant en 2019</p> <p>CALCUL PÉRIODE 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Option 1 : $170\ 000 - 130\ 000 = 40\ 000 / 170\ 000 = 23,5\%$ ▪ Option 2 : $100\ 000 + 140\ 000 = 240\ 000 / 2 = 120\ 000$ | | | | |

REMARQUE : La méthode de calcul choisie doit rester la même pour chacune des périodes subséquentes.

Période 2 : du 12 avril au 9 mai (baisse de revenus de 30%)

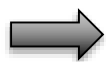
| Revenus | | | Référence | |
|--|--------------|------------|---------------------|---------------------|
| | | | Option 1 | Option 2 |
| Janvier 2020 | Février 2020 | Avril 2020 | Avril 2019 | Moy. Janv/févr 2020 |
| 100 000\$ | 140 000\$ | 120 000\$ | 160 000\$ | 120 000\$ |
| | | | Baisse 25,0% | Baisse de 0% |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Admissibilité à la SSUC : Admissible à la période 2 ▪ Méthode choisie : Le mois correspondant en 2019 | | | | |

Période 3 : du 10 mai au 6 juin (baisse de revenus de 30%)

| Revenus | | | Référence | |
|--|--------------|-----------|---------------------|---------------------|
| | | | Option 1 | Option 2 |
| Janvier 2020 | Février 2020 | Mai 2020 | Mai 2019 | Moy. Janv/févr 2020 |
| 100 000\$ | 140 000\$ | 130 000\$ | 190 000\$ | 120 000\$ |
| | | | Baisse 31,6% | Baisse de 0% |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Admissibilité à la SSUC : Admissible à la période 3 ▪ Méthode choisie : Le mois correspondant en 2019 | | | | |

Remarque : Même si les revenus de l'employeur n'ont pas atteint le seuil de baisse de 30 % à la période 2, comme l'employeur était admissible à la période 1, il est automatiquement admissible à la période de demande suivante. Nous ne savons pas encore comment le gouvernement gèrera cette règle. Nous savons toutefois que pour la période 3, vous devez être en mesure de prouver la baisse de revenu lorsque vous produirez votre demande mensuelle.

Si ce n'est pas demandé sur le champ, ce sera possiblement demandé éventuellement. Ne vous faites pas prendre !



EXEMPLE 2

Période 1 : du 15 mars au 11 avril (baisse de revenus de 15%)

| Revenus | | | Référence | |
|---|--------------|-----------|--------------------|------------------------|
| | | | Option 1 | Option 2 |
| Janvier 2020 | Février 2020 | Mars 2020 | Mars 2019 | Moy. Janv/févr 2020 |
| 100 000\$ | 140 000\$ | 105 000\$ | 115 000\$ | 120 000\$ |
| | | | Baisse 8,7% | Baisse de 12,5% |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Admissibilité à la SSUC : Non admissible à la période 1 ▪ Méthode choisie : Le mois correspondant en 2019 et la moyenne de janvier/février 2020 sont tous les deux sous le seuil de 15%. | | | | |

Période 2 : du 12 avril au 9 mai (baisse de revenus de 30%)

| Revenus | | | Référence | |
|---|--------------|------------|-------------------|---------------------|
| | | | Option 1 | Option 2 |
| Janvier 2020 | Février 2020 | Avril 2020 | Avril 2019 | Moy. Janv/févr 2020 |
| 100 000\$ | 140 000\$ | 120 000\$ | 160 000\$ | 120 000\$ |
| | | | Baisse 25% | Baisse de 0% |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Admissibilité à la SSUC : Non admissible à la période 2 ▪ Méthode choisie : Le mois correspondant en 2019 et la moyenne de janvier/février 2020 sont tous les deux sous le seuil de 30%. | | | | |

Période 3 : du 10 mai au 6 juin (baisse de revenus de 30%)

| Revenus | | | Référence | |
|--|--------------|-----------|---------------------|---------------------|
| | | | Option 1 | Option 2 |
| Janvier 2020 | Février 2020 | Mai 2020 | Mai 2019 | Moy. Janv/févr 2020 |
| 100 000\$ | 140 000\$ | 120 000\$ | 180 000\$ | 120 000\$ |
| | | | Baisse 33,3% | Baisse de 0% |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Admissibilité à la SSUC : Admissible à la période 3 ▪ Méthode choisie : Le mois correspondant en 2019 | | | | |

En somme, si vous subissez des pertes de revenus, il est possible que vous ayez accès à une période comme à deux ou trois. Prenez le temps de calculer quelle sera la meilleure méthode pour vous pour chacune des périodes de façon à établir votre admissibilité (ou

Comment calculer la subvention sur la rémunération versée ?

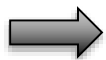
La subvention est calculée en fonction de la rémunération admissible versée à un-e employé-e pour une semaine incluse dans la période d'admissibilité et correspond à la **plus élevée** des sommes suivantes :

- 75 % du montant de la rémunération versée par l'employeur (prestation maximale de 847\$ par semaine).
- Le montant de la rémunération versée (prestation maximale de 847\$ par semaine) **ou** 75 % de la rémunération de base de l'employé, selon le **moins élevé de ces montants**.

Aucune limite générale n'est prévue à la subvention sur les salaires.

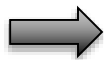
Tous les employé-e-s d'une organisation admissibles sont considéré-e-s.

Exemples de calcul de la subvention :



Exemple 1 : Un-e employé-e gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse depuis le 15 mars 2020 un montant hebdomadaire de 750\$. **L'employeur aura droit à une subvention de 750 \$ à son égard, calculée comme suit :**

| Le plus élevé de A ou B | | |
|-------------------------|---|-----------------|
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 750 \$) | 563 \$ |
| B | Le moins élevé de : | 750 \$ |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La rémunération versée (max. 847 \$) ▪ 75 % de la rémunération que l'employé-e touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$). | 750 \$ 750\$ |



Exemple 2 : Un-e employé-e gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000\$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse depuis le 15 mars 2020 un montant hebdomadaire de 500\$. **L'employeur aura droit à une subvention de 500 \$ à son égard, calculée comme suit :**

| Le plus élevé de A ou B | | |
|-------------------------|---|-----------------|
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 500 \$) | 375 \$ |
| B | Le moins élevé de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La rémunération versée (max. 847 \$) ▪ 75 % de la rémunération que l'employé-e touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$). | 500 \$ |
| | | 750 \$ 500\$ |



Exemple 3 : Un-e employé-e gagne normalement un salaire de 98 800 \$ par année, soit 1 900 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse depuis le 15 mars 2020 un montant hebdomadaire de 1 520 \$, soit 80% de son salaire. **L'employeur aura droit à une subvention de 847 \$ à son égard, calculée comme suit :**

| Le plus élevé de A ou B | | |
|-------------------------|---|-------------------|
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 1 520 \$) | 847 \$ |
| B | Le moins élevé de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La rémunération versée (max. 847 \$) ▪ 75 % de la rémunération que l'employé-e touchait avant la crise (75 % de 1 900 \$). | 847 \$ |
| | | 1 425 \$ 847\$ |



Exemple 4 : Avant la crise, un-e employé-e gagnait normalement un salaire de 41 600 \$ par année, soit 800 \$ par semaine. Afin d'encourager cette employé-e pour sa contribution à un service essentiel, son employeur lui verse 900 \$ par semaine depuis le 15 mars 2020. **L'employeur aura droit à une subvention de 675 \$ à son égard, calculée comme suit :**

| Le plus élevé de A ou B | | |
|-------------------------|---|-----------------|
| A | 75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 900 \$) | 675 \$ |
| B | Le moins élevé de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La rémunération versée (max. 847 \$) ▪ 75 % de la rémunération que l'employé-e touchait avant la crise (75 % de 800 \$). | 847 \$ |
| | | 600 \$ 600\$ |

Autres informations pertinentes :

1. Rémunération admissible : La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations, ainsi que les commissions, honoraires et autres sommes versées pour des services. En fait, il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des retenues à la source au titre de l'impôt sur le revenu. Toutefois, elle n'inclut pas l'indemnité de départ.

2. Rémunération de base de l'employé-e : Le calcul de la subvention tient notamment compte de la rémunération de base d'un-e employé-e qui était en poste au 15 mars 2020, c'est-à-dire la rémunération que l'employé touchait avant cette date.

La rémunération de base désigne la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1er janvier 2020 et le 15 mars 2020, inclusivement, à l'exclusion de toute période de 7 jours pour laquelle l'employé-e n'a touché aucune rémunération.

3. Réduction de la subvention : Le montant de la subvention qu'un employeur pourra demander au titre de la SSUC pour une période donnée sera réduit du montant réclamé au titre de la subvention temporaire de 10 % au cours de la période de demande. Des règles anti-abus sont prévues afin d'empêcher que le salaire d'un employé soit augmenté au-delà de son salaire de base, dans le but d'augmenter le montant de la SSUC pour l'employeur.

4. Employé-e non rémunéré-e pendant 14 jours consécutifs : Un employeur ne peut pas demander la subvention à l'égard d'un-e employé-e pour une période donnée si cet-employé-e n'a pas été rémunéré-e pendant plus de 14 jours consécutifs pendant cette période. L'employé-e devra plutôt présenter une demande de PCU.

5. Employé-e ayant un lien de dépendance avec l'employeur¹ : Pour les employé-es qui ont un lien de dépendance avec l'employeur, le montant de la subvention est limité à la rémunération réellement versée, jusqu'à concurrence de 75 % de la rémunération hebdomadaire qu'il touchait avant la crise (sujet à un plafond de 847 \$ par semaine). Cette règle empêche l'augmentation induite de la rémunération qui serait versée à l'employé-e.

Par exemple : la subvention hebdomadaire maximale pour un-e employé-e avec lien de dépendance qui gagnait 500 \$ par semaine avant la crise s'élèvera à 375 \$, même s'il reçoit une rémunération de 1 000 \$ pendant la crise.

¹ Un lien de dépendance fait référence au lien qui vous unit à la personne. Par exemple, frère, sœur, parenté, beau-frère, etc. On veut ici éviter un potentiel conflit d'intérêt.

6. Attentes du gouvernement face aux employeurs : Il n’y a aucune obligation légale imposée aux employeurs de verser aux employé-es le même salaire qu’ils recevaient avant la crise. Le gouvernement s’attend toutefois à ce que les employeurs fassent de leur mieux pour ramener les salaires des employé-es à un tel niveau.

7. Remboursement de cotisations d’employeur : En plus de la subvention sur les salaires, les employeurs auront droit à un remboursement de la totalité des cotisations d’employeur versées à l’égard d’un –e employé-e pour chaque semaine où ce dernier reçoit une rémunération donnant droit à la SSUC. Les employeurs doivent continuer à percevoir et à remettre ces cotisations sur la rémunération versée aux employé-es. Ils pourront demander un remboursement à cet égard lorsqu’ils réclameront la subvention.

ATTENTION ! Ce remboursement devra être considéré comme un revenu à vos livres comptables et seront donc imposables lors de la production des rapports d’impôts annuel de votre corporation.

8. Demande de la subvention : Les employeurs admissibles pourront présenter une demande en ligne sur un portail déployé sur le site de l’ARC. L’employeur devra soumettre une demande de subvention pour chaque mois (périodes de demandes). La personne ayant la responsabilité principale des activités financières de l’organisme devra alors attester que la demande est complète et exacte quant à tous ses éléments importants.

9. Registres à conserver : Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employé-e-s. D’autres renseignements sur le processus de demande seront disponibles bientôt.

10. Interaction avec la Prestation canadienne d’urgence : La restriction empêchant de réclamer la subvention à l’égard d’un-e employé-e non rémunéré-e pendant plus de 14 jours consécutifs au cours d’une période vise à restreindre l’accès à la subvention à l’égard des périodes au cours desquelles l’employé-e aurait droit à la PCU.

11. Sanctions : Les employeurs seront tenus de rembourser les montants reçus au titre de la SSUC s’ils ne satisfont pas aux exigences d’admissibilité. De plus, des sanctions seront applicables aux entreprises qui voudront déjouer le système, par exemple, en effectuant de fausses transactions dans le but de pouvoir bénéficier de la subvention. Le gouvernement s’assurera que les sommes sont destinées aux employé-e-s et qu’elles leurs sont versées.

Ainsi, les employeurs fautifs pourront être assujettis à une peine égale à 25 % de la valeur de la subvention demandée, en plus de l’obligation de rembourser la subvention elle-même. Des peines pouvant aller jusqu’à cinq ans d’emprisonnement pourront aussi s’appliquer à toute personne qui aura participé à faire des déclarations fausses ou trompeuses concernant les revenus des employé-e-s ou de l’entité qui réclame la SSUC.

Subvention salariale temporaire de 10 %

Quelques précisions :

1. SUBVENTION SALARIALE TEMPORAIRE DE 10 %- Qu'est-ce que c'est ?

Le 18 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place d'une subvention salariale correspondant à 10 % de la rémunération versée, jusqu'à un maximum de 1 375 \$ par employé-e et de 25 000 \$ au total par employeur. Cette subvention s'applique également pour une période de trois mois, à compter du 18 mars 2020.

2. Interaction entre les subventions salariales : Suite à l'annonce faite le 1^{er} avril 2020, les entités qui ne seraient pas admissibles à la SSUC de 75 % pourraient néanmoins réclamer la subvention de 10 %, si elles respectent les conditions d'admissibilité de cette dernière. Les organisations qui sont admissibles aux deux subventions peuvent réclamer la subvention temporaire de 10 % au cours d'une période donnée et appliquer le montant ainsi réclamé en réduction du montant demandé au titre de la SSUC pour cette même période.

3. Employeur admissible à la subvention de 10 % : Les employeurs admissibles sont les entreprises, les OSBL, les OBE. Les employeurs qui ont un numéro d'entreprise et un compte de retenues sur la paie auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) en date du 18 mars 2020.

4. Rémunération admissible : La rémunération admissible comprend le salaire, les traitements, les primes et toute autre forme de rémunération versée à un-e employé-e, qui occupe un emploi au Canada, au cours de la période d'admissibilité qui s'étend du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 inclusivement (ces dates sont à confirmer en fonction des derniers changements annoncés).

5. Demande de la subvention : Les employeurs admissibles doivent eux-mêmes calculer le montant de la subvention à laquelle ils ont droit et appliquer ce montant en réduction du versement à effectuer à l'ARC au titre de l'impôt retenu à la source sur les salaires des employé-e-s. L'employeur pourra réduire ses versements à compter de la première période de versement visant la rémunération versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 (ou toute autre date qui sera déterminée ultérieurement à cet égard).

Il réduira ensuite ses versements subséquents pour cette période, jusqu'à concurrence du plafond de subvention applicable. Si la subvention dépasse le montant de l'impôt fédéral retenu pour la période de versement, le montant non utilisé pourra être reporté à une période de versement postérieure au 19 juin 2020, soit une période qui n'est pas visée par la subvention.

6. Subvention non réclamée en cours d'année : Tout employeur admissible qui n'a pas réduit ses versements de retenues à la source en cours d'année pourra demander que le paiement de la subvention lui soit versé à la fin de l'année, ou qu'il soit transféré à l'année suivante.

7. Documentation au soutien de la subvention : Afin de justifier le montant de la subvention réclamée, les documents suivants doivent être conservés :

- Le montant de la rémunération totale versée pendant la période d'admissibilité.
- Le montant d'impôt sur le revenu fédéral, provincial ou territorial retenu sur la rémunération.
- Le nombre d'employés payés durant la période.

Pour les deux subventions salariale (75% et 10%)

CES AIDES GOUVERNEMENTALES SONT IMPOSABLES :

- La subvention salariale reçue par un employeur au titre de ces deux programmes sera considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans son revenu imposable.
- À cette fin, la SSUC sera réputée reçue immédiatement avant la fin de la période à laquelle elle se rapporte. Elle sera donc imposable dans l'année qui inclut la période visée, plutôt qu'au moment où elle est effectivement reçue. Donc, dès que la demande est déposée, elle est IMMÉDIATEMENT imposable.
- Par ailleurs, les montants reçus au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduiront le montant des charges de rémunération admissibles aux fins des crédits d'impôts fédéraux calculés sur la même rémunération.
- Le montant économisé doit aller dans les revenus de comptabilité courante (comme si c'était une autre subvention). Notons que les OSBL qui font moins de 50 000\$ bénéfice net (surplus), ne sont pas imposable.

Le ROCGÎM tient à remercier, madame Sonia Dufresne, comptable à la Coopérative Les Indispensables et la firme comptable Raymond Chabot Grant Thornton pour votre partage de connaissances et d'information.

Merci à toi Sonia d'avoir pris le temps de partager avec nous en toute simplicité tes connaissances nous permettant de mieux vulgariser les informations relatives aux subventions salariales.