



Alerte en fiscalité canadienne

COVID-19 – Détails communiqués sur la Subvention salariale d'urgence du Canada

Le 1^{er} avril 2020

Aujourd'hui, le ministre des Finances a fourni des renseignements supplémentaires sur la Subvention salariale d'urgence du Canada annoncée précédemment, laquelle prévoit que les employeurs admissibles auront droit à une aide jusqu'à concurrence de 75 % des salaires, sous réserve de certaines conditions et limitations. Dans cette alerte en fiscalité canadienne, nous examinons les détails de la Subvention salariale d'urgence du Canada.

Personnes-ressources :

Philippe Bélair

Leader, Fiscalité et Services juridiques
Tél. : 514-393-7045

Albert Baker

Leader national de la politique fiscale
Tél. : 416-643-8753

Atlantique

Katie Rogers

Tél. : 506-663-6728

Aperçu de la Subvention salariale d'urgence du Canada

La Subvention salariale d'urgence du Canada a été annoncée initialement le 18 mars 2020 comme étant une subvention salariale de 10 % applicable aux petites entreprises admissibles, aux organismes de bienfaisance et aux organismes sans but lucratif (OSBL). La subvention a évolué très rapidement. Elle est maintenant offerte aux organismes de bienfaisance, aux OSBL et aux employeurs de toutes tailles de tous les secteurs de l'économie et passe à 75 % dans la mesure où l'entité a subi une baisse de ses revenus d'au moins 30 %. Si le seuil de baisse des revenus de 30 % n'est pas atteint, la subvention salariale de 10 % peut tout de même s'appliquer à certains employeurs (notamment certaines petites entreprises).

Selon le Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte, l'annonce d'aujourd'hui soutient largement la comparaison avec les mesures législatives adoptées par les autres grandes économies. Le 14 mars 2020, le Danemark a été le premier pays à instaurer une subvention salariale à hauteur de 75 %. L'Australie a depuis adopté l'approche de fournir une subvention fixe de 1 500 \$AUS par employé toutes les deux semaines, laquelle sera versée directement par l'autorité fiscale australienne (ATO) aux entreprises qui ont été éprouvées. Pour être admissibles, les entreprises doivent subir une baisse de revenus d'au moins 30 %, ou 50 % dans le cas de plus grandes entreprises. Pour sa part, le Royaume-Uni a instauré la subvention la plus généreuse, soit 80 % du salaire pour le personnel qui est maintenu en place par leur employeur, jusqu'à concurrence de 2 500 GBP par mois. Ces paiements seront rétroactifs au début mars et versés pendant une période de trois mois.

La Subvention salariale d'urgence du Canada – les détails

La Subvention salariale d'urgence du Canada de 75 %

- La Subvention salariale d'urgence du Canada de 75 % constitue une mesure distincte de la Subvention salariale temporaire pour les employeurs de 10 %.
- Comme il a été annoncé précédemment, la Subvention salariale d'urgence du Canada couvrira jusqu'à 75 % du salaire ou traitement d'un employé pour la première tranche de 58 700 \$, ce qui représente une prestation maximale de 847 \$ par semaine. Cette mesure sera rétroactive au 15 mars 2020 et en vigueur jusqu'au 6 juin 2020.
- **Employeurs admissibles**
 - Les employeurs admissibles comprennent les entreprises à but lucratif, les OSBL et les organismes de bienfaisance enregistrés. Les entités du secteur public ne sont pas admissibles.
 - L'admissibilité ne tient pas compte de la taille de l'organisation.
 - Les entreprises de tous les secteurs de l'économie seront admissibles à cette subvention, à l'exception des entités du secteur public tel que ci-haut mentionné.
 - L'admissibilité ne tient pas compte de la structure de l'entité commerciale (par exemple, les sociétés privées, les sociétés de

Québec et RNC

Patrick Bilodeau

Tél. : 613-751-5447

Mohamed Sheibani

Tél. : 613-751-5320

Ontario

Gary Gluckman

Tél. : 416-601-6029

Prairies

Mark Navikenas

Tél. : 403-267-1859

Colombie-Britannique

David Mueller

Tél. : 604-673-2661

Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

personnes ou les sociétés cotées en bourse pourraient être admissibles).

- Les employeurs admissibles qui ont 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, auraient droit à la subvention pour ce mois donné.
 - o 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.
 - o Des directives supplémentaires sont prévues pour les employeurs qui ne sont pas en mesure de démontrer une baisse de revenus au cours du même mois en 2019 en raison d'un manque de données disponibles (c'est-à-dire, l'entreprise n'était pas encore en activité ou n'avait pas encore généré de revenus). Les hauts fonctionnaires du ministère des Finances ont indiqué qu'il devrait y avoir une certaine latitude dans ces cas et un point de comparaison raisonnable sera autorisé par le programme (par exemple, une comparaison entre février 2020 et mars 2020).
 - o Pour les OSBL et les organismes de bienfaisance enregistrés qui sont touchés de façon similaire par une perte de revenus, le gouvernement travaillera de concert avec ce secteur afin de fournir une définition de « revenu » qui répond bien à leurs besoins dans ce contexte. Un soutien supplémentaire pour les OSBL et les organismes de bienfaisance enregistrés est également à l'étude, plus particulièrement pour ceux qui participent à l'intervention de première ligne relative à la COVID-19. D'autres renseignements à cet égard seront annoncés prochainement.

- **Montant de la subvention**

- Le montant de la subvention pour un employé donné pour la rémunération admissible versée entre le 15 mars 2020 et le 6 juin 2020 serait la plus élevée des sommes suivantes :
 - o 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
 - o 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.
- **Processus de demande de la subvention**
 - Les employeurs admissibles pourront se prévaloir de la Subvention salariale d'urgence du Canada en présentant une demande à l'aide du portail en ligne de l'ARC et devront faire une nouvelle demande chaque mois. Le portail devrait être en place et opérationnel au cours des trois prochaines semaines, et les versements devraient commencer dans environ six semaines.
 - Le gouvernement a continué d'affirmer qu'il y aura des vérifications après paiement et que les employeurs qui font preuve de mauvaise foi, ou tente de déjouer le système, seront passibles de sanctions sévères. Toutefois, les détails de ces mesures n'ont pas encore été rendus publics.
- **Interaction avec la subvention salariale de 10 %**
 - La Subvention salariale temporaire pour les employeurs de 10 % annoncée précédemment le 18 mars 2020 restera en vigueur de même que ses propres définitions quant à ce qu'on entend par un employeur admissible.
 - Les employeurs qui ne satisfont pas aux exigences de la Subvention salariale d'urgence du Canada peuvent être admissibles à la subvention de 10 % de la rémunération versée par l'employeur à compter du 18 mars 2020 jusqu'avant le 20 juin 2020, 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.
- **Aide du gouvernement**
 - La subvention salariale devra être incluse dans le revenu imposable de l'employeur.
 - En outre, 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.

- **Aucun cumul permis**

- Le gouvernement a aussi précisé qu’une personne peut seulement être couverte par la Prestation canadienne d’urgence (PCU) ou l’une des subventions salariales ci-haut mentionnées, non les deux.

Pour en savoir plus sur la COVID-19, veuillez consulter notre [carrefour d’information canadien](#) et notre [carrefour d’information mondial](#)

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
La Tour Deloitte
1190, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 500
Montréal, Québec H3B 0M7
Canada

Ce document est publié par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à l’intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judicieux d’un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte offre des services dans les domaines de l’audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d’autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans de nombreux secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l’intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d’entreprise les plus complexes. Pour en apprendre davantage sur la façon dont les quelque 264 000 professionnels de Deloitte ont une influence marquante – y compris les 14 000 professionnels au Canada – veuillez nous suivre sur LinkedIn, Twitter ou Facebook.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l’Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Deloitte souhaite offrir sur demande ses publications dans des formats accessibles et des aides à la communication.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.