

La COVID-19 et les milieux de travail : nouveaux détails concernant la Subvention salariale d'urgence du Canada

AUTHORS



Mitch Frazer



Lisa K. Talbot



Darryl Hiscocks



Rebecca Wise



Christophe Cinqmars-Viau

[Click here](#) for the English version of this bulletin.

Le 30 mars et le 1^{er} avril 2020, le gouvernement fédéral a annoncé les détails de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) offerte aux employeurs. Bien que la mise en œuvre du programme demeure assujettie à l'approbation du Parlement, les renseignements clés sont résumés plus bas (pour plus de détails sur les questions fiscales liées à la SSUC, consultez notre bulletin [ici](#) (disponible en anglais seulement)).

Comme le gouvernement publiera de plus amples détails au sujet de la SSUC au cours des semaines à venir, les informations fournies dans ce bulletin sont susceptibles de changer. Nous recommandons donc aux employeurs de solliciter un avis juridique sur les questions mentionnées dans cette publication et sur les autres décisions liées à l'emploi dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Ce que vous devez savoir

Tous les employeurs, peu importe leur envergure ou le type d'organisation, sont admissibles à la SSUC. La SSUC sera offerte, avec effet rétroactif au 15 mars 2020, aux employeurs suivants : les particuliers, les sociétés imposables et les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles, ainsi que les organisations à but non lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés. Les organismes publics (y compris les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux) ne seront pas admissibles à la SSUC.

L'admissibilité est liée à une baisse des revenus de l'entreprise en mars, en avril et en mai 2020. La SSUC sera offerte aux employeurs qui enregistrent une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus bruts en mars, en avril ou en mai 2020, par rapport à leurs revenus pour ces mois en 2019. À cette fin, les revenus d'un employeur correspondent aux revenus tirés de son entreprise exploitée au Canada et provenant de sources sans lien de dépendance. Les revenus seront calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur et devront exclure les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital. Le gouvernement travaillera avec les organisations à but non lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés pour s'assurer que la définition des revenus convient à leur situation particulière.

Voici les périodes de demande admissibles et les périodes de référence applicables :

- Période 1 – du 15 mars au 11 avril (période de référence aux fins de l'admissibilité : mars 2020 par rapport à mars 2019)

- Période 2 – du 12 avril au 9 mai (période de référence aux fins de l’admissibilité : avril 2020 par rapport à avril 2019)
- Période 3 – du 10 mai au 6 juin (période de référence aux fins de l’admissibilité : mai 2020 par rapport à mai 2019)

Pour les employeurs dont l’entreprise a été établie après février 2019, l’admissibilité sera déterminée en comparant les revenus mensuels et un point de référence raisonnable.

Prestation maximale de 847 \$ par employé, chaque semaine. Bien qu’on n’indique aucun plafond général pour le montant de la subvention qu’un employeur admissible peut demander, le montant versé au titre de la SSUC pour la rémunération admissible versée à un salarié entre le 15 mars et le 6 juin 2020 correspondra au plus élevé des deux montants suivants :

- 75 % de la rémunération versée, jusqu’à concurrence de 847 \$ par semaine et par salarié (cette disposition devrait s’appliquer aux employés sans lien de dépendance avec l’employeur); ou
- le montant de la rémunération versée, jusqu’à concurrence de 847 \$ par semaine ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que le salarié touchait avant la crise, selon le montant le moins élevé (cette disposition devrait s’appliquer aux employés qui ont un lien de dépendance avec l’employeur).

La rémunération admissible peut comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations, qui sont des montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des montants à verser à l’Agence du revenu du Canada (ARC). Toutefois, la rémunération admissible 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. Au cours des prochains jours, le gouvernement devrait publier des directives supplémentaires pour le calcul de la rémunération hebdomadaire que le salarié touchait avant la crise.

On compte sur les employeurs pour « faire tout en leur pouvoir » pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d’avant la crise. Les employeurs doivent faire de leur mieux pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d’avant la crise. Cependant, le ministre des Finances a indiqué que l’application du programme pourrait être souple pour ce qui est des cas où l’employeur n’est pas en mesure d’effectuer des versements complémentaires afin de ramener les salaires au niveau.

Interaction avec la subvention salariale de 10 %. Les entreprises qui n’ont pas droit à la SSUC pourraient être admissibles à la subvention salariale annoncée précédemment, soit 10 % de la rémunération versée du 18 mars au 20 juin 2020, jusqu’à concurrence de 1 375 \$ par salarié et pour un maximum de 25 000 \$ par employeur. Quant aux employeurs admissibles aux deux programmes de subvention, toute prestation de subvention salariale équivalant à 10 % des salaires versée au cours d’une période réduirait le montant pouvant être demandé au titre de la SSUC au cours de cette même période.

Interaction avec la Prestation canadienne d’urgence (PCU). Un employeur ne pourra pas demander la SSUC pour la rémunération versée à un salarié au cours d’une semaine faisant partie de la période de quatre semaines pour laquelle celui-ci est admissible à la PCU.

Comment présenter une demande. Les employeurs admissibles pourront demander la SSUC à l’aide du portail *Mon dossier d’entreprise* de l’ARC et en présentant une demande en ligne. Les employeurs devront tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance, ainsi que la rémunération versée aux salariés. Le ministère des Finances invite toutes les entreprises à mettre en place le dépôt direct dans le portail *Mon dossier d’entreprise* afin que, lorsque le système sera fonctionnel, elles reçoivent la subvention le plus rapidement possible. On s’attend à ce que les fonds au titre de la SSUC deviennent accessibles au cours des six prochaines semaines.

Conformité. Les employeurs seront tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC s’ils ne satisfont pas aux exigences d’admissibilité du programme. Ils devront alors payer leurs employés en conséquence. Des pénalités pourraient s’appliquer dans le cas de toute demande frauduleuse. Le gouvernement envisage la création de nouvelles infractions qui s’appliqueront aux employeurs qui fournissent des renseignements faux ou trompeurs pour avoir droit à la SSUC ou qui abusent de fonds obtenus au titre du programme.

L’objectif de la SSUC est d’éviter les pertes d’emploi. Le gouvernement fédéral a dit clairement que l’objectif de cette subvention, offerte aux employeurs touchés par la crise de la COVID-19, est de conserver les employés « sur la liste de paie ». Le gouvernement souhaite que les entreprises évitent la mise à pied de leur personnel et

réembauchent les salariés mis à pied au cours des dernières semaines en raison de la pandémie. Le ministre des Finances a adressé ce message aux employeurs : « [notre traduction] préparez-vous à réembaucher les travailleurs ».

To discuss these issues, please contact the author(s).

This publication is a general discussion of certain legal and related developments and should not be relied upon as legal advice. If you require legal advice, we would be pleased to discuss the issues in this publication with you, in the context of your particular circumstances.

For permission to republish this or any other publication, contact [Janelle Weed](#).

© 2025 by Torys LLP.

All rights reserved.