

Nouvelles subventions salariales relatives à la COVID-19 pour les employeurs

03 avril 2020

Mis à jour le 9 avril 2020

Afin d'aider les entreprises à maintenir leurs travailleurs en poste et à les reprendre, pendant qu'elles font face aux défis que pose la pandémie de la COVID-19, le gouvernement fédéral a annoncé la nouvelle Subvention salariale d'urgence du Canada. Le mercredi 1^{er} avril, le ministre des Finances, Bill Morneau, et des hauts fonctionnaires du ministère des Finances ont rendu publics les détails de cette nouvelle subvention.

Quelles sont les subventions salariales maintenant offertes aux entreprises?

Le gouvernement du Canada offre maintenant deux programmes de subventions distincts aux entreprises pour une période de trois mois :

- Subvention de 10 % : offerte à toutes les petites entreprises admissibles (définies comme étant des organismes sans but lucratif ou des Sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) ayant un capital imposable inférieur à 15 millions de dollars). Les entreprises n'ont pas besoin de montrer une baisse de leurs revenus pour ce programme.
- Subvention de 75 % : disponible pour tout employeur dont les revenus ont diminué de 30 % (ou 15 % pour le mois de mars).

Les deux subventions sont disponibles, mais les entreprises doivent choisir une seule subvention. Un employeur qui est admissible aux deux subventions et qui en fait la demande (c'est-à-dire une SPCC admissible dont les recettes ont diminué de 30 %) verra sa subvention de 75 % réduite du montant accordé par la subvention de 10 %.

- Le fait de demander les deux programmes peut toujours être bénéfique pour les entreprises admissibles qui ont des problèmes de trésorerie, car la subvention de 10 % est une réduction des remises dues, tandis que la subvention de 75 % est versée rétroactivement.

Que savons-nous de la nouvelle subvention de « 75 % »?

Qui est admissible ?

- La subvention salariale d'urgence du Canada s'applique aux entreprises privées qui ne sont pas financées par le gouvernement (y compris les entreprises individuelles, les sociétés et les sociétés de personnes) qui sont confrontées à des baisses de 30 %¹ de leurs revenus bruts, ainsi qu'à tous les organismes à but non lucratif et de bienfaisance qui connaissent des baisses de revenus similaires.
 - Les associés des sociétés de personnes doivent être des employeurs admissibles.
 - Les sociétés publiques et les sociétés à capitaux étrangers peuvent bénéficier de la subvention.
- Les entités suivantes ne sont pas admissibles :
 - La plupart des sociétés non imposables.
 - Les entités du secteur public (y compris les municipalités, les écoles publiques et les hôpitaux).
- La subvention salariale couvrira jusqu'à 847 \$ par semaine par employé, soit 75 % d'un salaire annuel de 58 700 \$. En effet, les employeurs ont droit à une subvention pouvant aller jusqu'à 100 % des premiers 75 % des salaires d'avant la crise ou des salaires des employés existants qui sont payés jusqu'à 58 700 \$ par an.
- Les employeurs peuvent également bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 75 % des salaires et traitements versés aux nouveaux employés.
- Il n'y a pas de limite au montant total de la subvention à laquelle un employeur peut prétendre.

Les employeurs sont-ils tenus de compléter les 25 % « restants » de la rémunération de l'employé?

- Le [document d'information du ministère des Finances](#) indique que les employeurs doivent faire tout leur possible pour compléter les salaires des employés afin de les ramener aux niveaux d'avant la crise.

Un employeur peut-il payer ses employés et être admissible à ce programme même si l'employé n'effectue pas de travail?

- Il ne semble pas y avoir d'exigence de travail actif, mais l'employeur devra satisfaire à toutes les autres exigences du programme, y compris celle de la diminution de 30 % (ou 15 %) des revenus. Les employeurs devraient consulter leurs conseillers juridiques sur les implications de cette exigence, notamment en établissant des attentes claires avec les employés en ce qui concerne les conditions d'emploi pendant toute période de travail non active, les attentes

d'être invité à travailler pendant cette période et les implications sur la participation au régime d'avantages sociaux avec les fournisseurs de services.

Qu'est-ce qui constitue un traitement ou un salaire aux fins de la subvention?

- La rémunération admissible comprend les traitements, salaires et autres rémunérations pour lesquels les employeurs sont tenus de retenir et de verser des montants à l'ARC, mais ne comprend pas les indemnités de départ, les avantages liés aux options d'achat d'actions ou l'utilisation imposable des actifs de l'entreprise (par exemple, les véhicules).
- La subvention salariale s'appliquera à tous les employés n'ayant pas de lien de dépendance avec l'employeur qui sont payés avant le 15 mars.
- Pour les employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur (tels que les membres de la famille), le montant de la subvention est limité à la rémunération admissible versée au cours de toute période comprise entre le 15 mars et le 6 juin 2020, jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine ou de 75 % de la rémunération hebdomadaire d'avant la crise.

Comment sera déterminée la baisse de revenus?

- À des fins de comparaison, les revenus désignent les revenus bruts provenant de sources sans lien de dépendance, calculés selon la méthode de comptabilité normale de l'employeur, et excluent les revenus provenant d'éléments extraordinaires ou de montants au titre du capital.
- La baisse mensuelle pour chacun des mois de mars, avril et mai 2020 sera déterminée par rapport au même mois de l'année précédente (c'est-à-dire en 2019). Cette baisse sera utilisée pour déterminer l'éligibilité pour chaque « période de demande » dans le tableau suivant :

	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

- Le ministère des Finances a reconnu qu'il sera délicat de déterminer le montant de la baisse pour les organisations à but non lucratif et les entreprises qui sont admissibles à la subvention, mais qui reçoivent un certain financement du gouvernement. Ainsi, le 8 avril 2020, le Premier ministre a annoncé que les organisations à but non lucratif et les organismes de bienfaisance peuvent choisir d'inclure ou non les revenus provenant du gouvernement, telles que les subventions, dans le calcul de leur baisse de revenus.
- Le gouvernement a également annoncé le 8 avril 2020 que certaines règles d'éligibilité seront assouplies après consultation avec les acteurs concernés. En vertu de ces règles, les entreprises peuvent choisir de comparer leurs revenus par rapport aux mois précédents en 2020 (c'est-à-dire en janvier ou février) plutôt que par rapport au mois correspondant de l'année précédente.
- Le 8 avril 2020, le ministre des Finances a également proposé que pour calculer la baisse de revenus, les entreprises pourront choisir d'utiliser la méthode de

comptabilité d'exercice (lorsque les revenus sont gagnés) ou la méthode de comptabilité de caisse (lorsque les revenus sont perçus), afin que davantage d'employeurs et d'employés puissent bénéficier du programme. Le gouvernement publiera de nouvelles règles et directives pour les groupes de sociétés, les entités ayant un lien de dépendance et les coentreprises.

Comment les nouvelles entreprises, les entreprises en démarrage et les entreprises saisonnières peuvent-elles bénéficier de la subvention?

- Ces entreprises pourront probablement choisir un autre point de comparaison raisonnable avant la période actuelle de mars, avril et mai. De plus amples informations seront publiées à ce sujet.

Quelles sont les obligations des entreprises?

- Les entreprises sont tenues de présenter une nouvelle demande de subvention chaque mois.
- Un portail sera créé sur le site web de l'ARC et les entreprises pourront faire leur demande via leur compte « Mon dossier d'entreprise ».
- Les employeurs doivent confirmer qu'ils sont des employeurs admissibles et attester qu'ils font tout leur possible pour verser à leurs employés les 25 % restants des salaires (mais ils ne sont pas tenus de le faire si cela n'est pas possible).
- L'abus de ce système de « haute confiance » sera sévèrement sanctionné. Toutefois, les détails du contrôle et des sanctions restent à déterminer.

Les employeurs sont-ils légalement tenus de rappeler les employés qui ont été temporairement mis à pied?

- En général, non, et rien dans [le communiqué de presse](#) ou le document d'information du ministère des Finances n'indique qu'il y aurait une obligation de rappeler les employés mis à pied.

La subvention salariale affecte-t-elle les droits légaux des employeurs de mettre temporairement à pied des employés qui ne le sont pas encore?

- Selon les circonstances, la subvention salariale peut affecter ces droits. Un avis juridique spécifique est fortement recommandé, car la réponse à cette question sera factuelle.

Les employeurs doivent-ils prendre des mesures spécifiques sur la base de cette subvention avant la publication de détails supplémentaires?

- Le ministre des Finances a décrit ce programme comme un programme de 71 milliards de dollars. Certains détails du programme ne sont pas encore réglés (notamment pour les organismes à but non lucratif et les organisations caritatives). Il est conseillé aux employeurs de consulter des conseillers juridiques avant de prendre des mesures (y compris des mises à pied ou le rappel d'employés qui ont été mis à pied) concernant le programme de subvention salariale de 75 %.

Comment et quand les entreprises recevront-elles la subvention?

- Le ministre Morneau et les hauts fonctionnaires des Finances ont estimé que les paiements seraient traités dans un délai de trois à six semaines, six semaines étant le « pire des scénarios ». Toutefois, le communiqué de presse indique que les paiements prendront jusqu'à trois mois.
- Un portail sera mis en ligne dans les deux à quatre prochaines semaines.
- Les entreprises doivent payer les salaires et administrer la paie comme d'habitude (c'est-à-dire net d'AE et de RPC) et demanderont la subvention rétroactivement.

Combien ce programme coûtera-t-il?

- La subvention salariale est le plus important programme économique du gouvernement du Canada.
- On estime que la subvention salariale coûtera 71 milliards de dollars et réduira le coût de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) à 24 milliards de dollars.

¹ Le 8 avril 2020, le Premier ministre Trudeau a indiqué que certaines règles d'éligibilité seraient assouplies à la suite de consultations avec les acteurs concernés. Les entreprises devront désormais démontrer qu'elles ont subi une baisse de 15 % de leurs revenus pour le mois de mars.

Par

[Bhuvana Rai, Dan Palayew, James Fu](#)

Services

[Travail et emploi, Fiscalité](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.