



REGROUPEMENT
Loisir et Sport
du Québec

**REGROUPEMENT
LOISIR ET SPORT DU
QUÉBEC**

Mémo

À : Aux employeurs
De : Sylvain B. Lalonde – Président directeur général
Date : 2 avril 2020
Objet : COVID-19 – Mise à jour sur l'aide aux entreprises

Il nous fait plaisir de vous transmettre une mise à jour des informations sur les différents programmes d'aide aux entreprises. Vous trouverez donc des compléments d'information qui ont été publiés après notre transmission d'hier. De plus, pour les OSBL, nous comprenons que les paramètres pour le calcul des revenus ne sont pas encore annoncés. Il sera fait au cours des prochains jours. Dans l'intervalle, vous pouvez simuler vos scénarios avec les paramètres publiés ci-joint. Le mieux qui pourrait être mis de l'avant sera selon nous avantageux pour les OSBL.

Ce que cela signifie pour les entreprises canadiennes

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 Premier ministre, Justin Trudeau, a proposé la nouvelle

Subvention salariale d'urgence du Canada. Cette subvention permettrait d'accorder aux employeurs admissibles une subvention salariale correspondant à 75 % du salaire, jusqu'à concurrence de 12 semaines, rétroactivement au 15 mars 2020.

Cette subvention salariale vise à prévenir d'autres pertes d'emplois, à encourager les employeurs à réembaucher les travailleurs qu'ils ont dû mettre à pied à cause de la **COVID-19** et à aider les entreprises canadiennes et d'autres employeurs à mieux se positionner pour reprendre plus facilement leurs activités régulières après la crise. Bien que le gouvernement ait conçu la proposition de projet de subvention salariale pour fournir un soutien financier généreux et en temps opportun aux employeurs, il l'a fait en espérant que les employeurs collaboreront en utilisant la subvention de façon à favoriser la santé et le bien-être de leurs employés.

Employeurs admissibles

Parmi les employeurs admissibles, figureraient :

- Les particuliers, les sociétés imposables et les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles ;
- Les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés aussi.

Les organismes publics ne seraient pas admissibles à cette subvention. Parmi les organismes publics figurent les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux.

Cette subvention serait offerte aux employeurs admissibles qui font face à une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus (voir *Périodes admissibles*). Dans leur demande de subvention, les employeurs devront attester la baisse des revenus.

Calcul des revenus

À cette fin, 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.

En ce qui concerne les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance, le gouvernement continuera de collaborer avec le secteur pour s'assurer que la définition des revenus convient à leur situation particulière.

Montant de la subvention

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. On 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.

Il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait demander.

Les employeurs doivent faire de leur mieux pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d'avant la crise.

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.

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

- 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 salariale d'urgence du Canada (selon le calcul ci-dessus) sur la rémunération versée entre le 15 mars et le 11 avril 2020.

Le tableau ci-dessus indique chaque période de demande et la période au cours de laquelle on constate une baisse d'au moins 30 % des revenus.

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.

Comment présenter une demande ?

Les employeurs admissibles pourraient demander la **Subvention salariale d'urgence du Canada** par l'intermédiaire du portail **Mon dossier d'entreprise** de l'Agence du revenu du Canada, 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. D'autres renseignements sur le processus de demande seront disponibles bientôt.

Surveillance de la conformité

Afin de maintenir l'intégrité du programme et de s'assurer qu'il aide les Canadiens à conserver leur emploi, les employeurs seraient tenus de rembourser les montants versés au titre de la **Subvention salariale d'urgence du Canada** s'ils ne satisfaisaient pas aux exigences d'admissibilité. Ils devraient alors payer leurs employés en conséquence. Des pénalités peuvent s'appliquer dans les 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.

Interaction avec la subvention salariale de 10 %

Le 18 mars 2020, le Premier ministre a annoncé une subvention salariale temporaire de 10 %. 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.

Interaction avec la Prestation canadienne d'urgence

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.

Aide du gouvernement

Le traitement habituel des crédits d'impôt et des autres avantages offerts par le gouvernement s'appliquerait. Par conséquent, la subvention salariale touchée par

un employeur serait considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans le revenu imposable de l'employeur.

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.

Comment les entreprises bénéficieront-elles de la Subvention salariale d'urgence du Canada ?

Exemple

Bruno et Tisha exploitent une boutique de fleuriste à Burnaby, en Colombie-Britannique. Ils ont quatre employés à temps plein, gagnant chacun 800 \$ par semaine, et six employés à temps partiel, gagnant chacun 400 \$ par semaine, ce qui représente une paie hebdomadaire totale de 5 600 \$. Bruno et Tisha ont fermé leur magasin et n'offrent que des services de commande en direct pendant cette période difficile. Ils conservent tous leurs employés et leur versent leur plein salaire normal, même si leurs revenus ont diminué de 30 %. Bruno et Tisha auraient droit à une subvention salariale hebdomadaire de 4 200 \$ (600 \$ pour chacun de leurs employés à temps plein et 300 \$ pour ceux à temps partiel).

Prestations supplémentaires de chômage (PSC)-Nouvelle information

Nous avons reçu l'information de la direction de ce programme qu'il est nécessaire d'attendre la confirmation de l'enregistrement du régime avant de commencer les versements de **PSC** aux employés. Une fois le régime et le formulaire **NAS5036** reçus, il ne faut que quelques jours pour que l'enregistrement soit terminé. L'adresse courriel pour transmettre les documents est la suivante : SUB-PSC@servicecanada.gc.ca.

Par ailleurs, les modalités entourant le programme de prêt garanti de 40k\$ sont encore en élaboration. Les détails seront communiqués aux institutions financières dans les jours à suivre.

Pour ceux qui font affaire avec **Desjardins** c'est leur directeur de compte au **CDE (Caisse Desjardins Entreprises)** qui sera le point de contact.

Recevez nos salutations les plus cordiales et prenez soin de vous.

Le président-directeur général,

Sylvain B. Lalonde



SBL/wbl