

Mise à jour des mesures économiques annoncées par les gouvernements du Québec et du Canada – COVID-19

Ce document comporte des mises à jour en date du 8 avril 2020 sur une mesure phare annoncée par le gouvernement du Canada et sur un nouveau programme annoncé par le gouvernement du Québec :

- 1) Subvention salariale d'urgence du Canada
- 2) Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME-COVID-19)

Subvention salariale d'urgence du Canada

Le gouvernement du Canada assouplit les conditions d'admissibilité à la Subvention salariale d'urgence du Canada. Suite aux pressions des gens d'affaires et des syndicats, il admet que les revenus de mars seront moins touchés que ceux d'avril, puisque la crise n'a commencé que le 15 mars. Conséquemment, pour la première période de demande, les entreprises devront avoir subi une baisse de revenu de 15 % plutôt que de 30 % pour être admissibles. Par ailleurs, le gouvernement reconnaît les difficultés que peuvent éprouver les entreprises en croissance à se qualifier à ce programme. Conséquemment, une entreprise aura le choix de comparer ses revenus bruts par rapport au même mois de référence l'année dernière, ou de comparer ses revenus bruts de mars, avril et mai 2020 avec la moyenne des revenus de janvier et février 2020. Notez que l'entreprise **doit conserver la même méthode** pour toutes les demandes. Si elle décide de comparer ses revenus bruts avec le mois de mars 2019 pour la première demande, elle ne pourra plus utiliser la moyenne de janvier et février 2020 pour les deux autres demandes.

	Période de demande	Réduction des revenus requise	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	15 %	Revenus de mars 2020 par rapport à : 1) Mars 2019 2) La moyenne de janvier et février 2020
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	30 %	Revenus d'avril 2020 par rapport à : 1) Avril 2019 2) La moyenne de janvier et février 2020
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	30 %	Revenus de mai 2020 par rapport à : 1) Mai 2019 2) La moyenne de janvier et février 2020

Montréal
217, rue Saint-Jacques
Montréal
H2Y 1M6
t. 514 360-2467

Boucherville
1190, Place Nobel
Bureau 100
Boucherville J4B 5L2
t. 450 449-3930

Trois-Rivières
3450, boul. Gene-H.-Kruger
Bureau 230
Trois-Rivières G9A 4M3
t. 819 378-4656

Laval
2745, rue Michelin
Laval
H7L 5X6
t. 450 688-2211

Employé mis à pied ou en congé payé : Une bonification est annoncée

Le gouvernement annonce une bonification de la subvention salariale d'urgence du Canada afin d'inciter les employeurs à réembaucher plus rapidement les employés mis à pied. Les employeurs admissibles à la subvention qui paient un salaire à un **employé en congé payé** se verront rembourser la totalité des cotisations versées par l'employeur au titre de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, du Régime des rentes du Québec et du Régime québécois d'assurance parentale.

Un employé sera considéré en congé payé si, pendant une semaine complète, l'employeur lui verse une rémunération pour la semaine en question sans que l'employé accomplisse un travail pour l'employeur durant cette semaine.

Précision : Cette bonification devra être réclamée en même temps que la subvention. Vous devez tout de même verser les cotisations d'employeur à chaque programme.

Précision : Cette bonification est uniquement pour les employés **en congé payé**. Si vos employés ont effectué une prestation de travail en échange d'un salaire, vous ne pouvez réclamer les cotisations versées par l'employeur à chaque programme.

Précision sur le calcul de la subvention

Le gouvernement avait déjà annoncé que, pour être admissibles à la subvention, les employeurs devaient comparer leurs revenus bruts. Cependant, il est venu préciser le mode de calcul pour permettre à un plus grand nombre d'employeurs d'y avoir accès.

Compte tenu de la grande variation du délai entre le moment où les revenus sont gagnés et celui où ils sont perçus dans certains secteurs de l'économie, il est permis de mesurer les revenus soit selon la méthode de la comptabilité de caisse, soit selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Notez qu'une seule méthode est possible aux fins de l'admissibilité à la subvention. Conséquemment, si une demande pour la période 1 est faite selon la comptabilité de caisse, toutes les autres périodes devront l'être. **D'autres détails sont attendus sur ce point.**

Le gouvernement a également précisé le salaire de référence pour les fins du calcul. Lors des annonces précédentes, il avait annoncé que la subvention salariale à l'égard des employés sans lien de dépendance serait basée sur la formule suivante :

Le plus élevé des montants suivants :

- 75 % de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
- Le moins élevé des montants suivants :
 - La rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
 - 75 % de la rémunération hebdomadaire **que l'employé touchait avant la crise.**

Le gouvernement du Canada a précisé aujourd'hui que le salaire que l'employé touchait avant la crise doit être calculé selon la moyenne des rémunérations hebdomadaires versées entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020 inclusivement. Pour les fins du calcul, toute période de 7 jours pour laquelle l'employé n'a pas été rémunéré est exclue. Par exemple, le salaire que touchait avant la crise un employé embauché le 1^{er} mars sera la moyenne des rémunérations hebdomadaires versées entre le 1^{er} et le 15 mars inclusivement.

Nous vous rappelons que le calcul de la subvention à l'égard des employés avec lien de dépendance est basé sur la formule suivante :

- Le moins élevé des montants suivants :
 - La rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
 - 75 % de la rémunération hebdomadaire **que l'employé touchait avant la crise.**

Cette règle spéciale à l'égard des personnes ayant un lien de dépendance fait en sorte que les nouveaux employés ayant un lien de dépendance ne sont pas admissibles à la subvention. De la même manière, une augmentation de salaire pour un employé avec lien de dépendance n'augmentera pas la subvention.

Pour visualiser des exemples du calcul de la subvention, nous vous invitons à consulter les annexes I à VI du lien web suivant : ([Mise à jour – Covid-19](#)).

Interrelation avec la prestation canadienne d'urgence

Il avait été annoncé précédemment que le salaire versé à un employé ne serait pas admissible à la subvention si ce dernier avait demandé la prestation canadienne d'urgence pour la même période d'admissibilité. Le gouvernement assouplit ce critère. L'admissibilité à la subvention pour la rémunération d'un employé sera limitée aux employés qui n'ont pas été sans rémunération **pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité**, c'est-à-dire du 15 mars au 11 avril, du 12 avril au 9 mai et du 10 mai au 6 juin.

Cette règle vient remplacer celle selon laquelle l'employeur ne peut demander la subvention pour la période de 4 semaines pour laquelle un employé a demandé la prestation canadienne d'urgence. Cette mesure permettra aux employeurs désirant réembaucher des employés dans **les deux premières semaines** d'une période d'admissibilité d'éviter de devoir valider si les employés ont fait une demande de prestation canadienne d'urgence pour cette période.

Le gouvernement envisagerait plutôt de permettre aux employés ayant été réembauchés d'annuler ou de rembourser la prestation canadienne d'urgence excédentaire. **D'autres détails sont attendus sur ce point.**

Présenter une demande

À la fin de chaque période de demande, la demande de subvention pourra être faite via le portail « Mon dossier d'entreprise » de l'Agence du revenu du Canada. **D'autres détails sont attendus sur ce point.**

Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME–COVID-19)

Le 6 avril 2020, le gouvernement du Québec a annoncé des mesures intéressantes pour les entreprises affectées par la pandémie. Ce programme du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est offert en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail et vise à encourager le développement des compétences des employés pendant le ralentissement économique actuel.

Ce programme vise à rembourser la totalité du salaire des employés (jusqu'à concurrence de 25 \$ de l'heure) ainsi que la totalité des frais de la formation offerte aux employés. Voici la liste des dépenses admissibles :

1. Le salaire des travailleurs en formation (excluant les charges sociales) pour un maximum de 25 dollars l'heure;
2. Les honoraires professionnels des consultants ou des formateurs pour un maximum de 150 dollars l'heure;
3. Les frais indirects pour les formateurs (déplacements, repas, hébergement, etc.) au coût réel;
4. Les frais indirects pour les travailleurs en formation (déplacements, repas, hébergement, etc.) au coût réel;
5. L'élaboration, l'adaptation et l'achat de matériel pédagogique et didactique, au coût réel;
6. Le matériel et les fournitures nécessaires à la réalisation des activités, au coût réel;
7. L'élaboration et l'adaptation de contenu de formation, au coût réel;
8. Le transfert d'une formation en présentiel en une formation en ligne, au coût réel;
9. Les frais d'inscription ou autres frais liés à l'utilisation d'une plateforme, au coût réel;
10. Si applicable, les frais liés aux activités de gestion et d'administration (frais bancaires, matériel, fournitures nécessaires à la réalisation des activités, etc.) assumés par l'organisme délégué, jusqu'à concurrence de 10 % des frais admissibles.

L'aide financière atteint 100 % des dépenses de 100 000 \$ et moins et 50 % des dépenses entre 100 000 \$ et 500 000 \$. Notez que les entreprises qui profitent de la subvention salariale d'urgence du Canada ou de la subvention salariale temporaire ne pourront réclamer que la portion des salaires qu'elles ont réellement payés, nette de la subvention.

Les demandes peuvent être faites rétroactivement. Le programme s'échelonne du 15 mars au 30 septembre 2020. Notez qu'un budget de 100 millions de dollars a été alloué à ce programme. Une fois le budget atteint, le gouvernement n'acceptera plus aucune demande, même si cela se produit avant le 30 septembre 2020.

Pour être admissibles, les activités habituelles de l'entreprise doivent avoir été affectées par la pandémie de COVID-19, que ce soit par une suspension, une baisse, une augmentation ou une diversification de ses activités. Conséquemment, un nombre important d'entreprises pourrait se qualifier vu le caractère très large des critères d'admissibilités. Les employeurs et les travailleurs autonomes (constitués ou non en société) avec des employés sont parmi la liste de la clientèle admissible au programme.

Pour présenter une demande d'aide financière en vertu de ce programme, vous devez contacter le conseiller aux entreprises de votre région (voir centres locaux d'emploi : [Conseiller aux entreprises](#)).

Le gouvernement a mis à votre disposition une liste d'organismes pouvant offrir des activités de formation. Notez que cette liste n'est pas exhaustive et que vous pouvez trouver par vos propres moyens les formateurs et les activités de formation que vous désirez offrir. Dans tous les cas, les activités de formation admissibles sont les suivantes (voir [liste organisme](#)) :

1. Les formations de base des employés;
2. La francisation;
3. Les formations sur les compétences numériques;
4. Les formations continues liées aux activités de l'entreprise, qu'elles soient liées directement ou non au poste occupé par l'employé formé;
5. Les formations préconisées par les ordres professionnels;
6. Les formations rendues nécessaires en vue de la reprise des activités de l'entreprise;
7. Les formations liées à une stratégie d'ajustement ou de modification des activités des entreprises dans le contexte d'incertitude économique liée à la COVID-19 qui permettent de maintenir ou de diversifier les activités de l'entreprise (salubrité, télétravail, etc.);
8. Les formations permettant la requalification des travailleurs;
9. Le diagnostic de la fonction ressources humaines et, s'il y a lieu, des autres fonctions;
10. Les mandats de consultation en GRH (ex. : communication organisationnelle, politique de télétravail, mobilisation des employés, planification des besoins en main-d'œuvre pour le maintien et la reprise des activités, soutien à la diversification des activités, etc.);
11. Les coachings et le développement des habiletés de gestion.

Ce programme est une opportunité très intéressante pour les sociétés actuellement fermées qui songeraient à rappeler des employés prochainement. Vous pourriez profiter de l'occasion pour offrir à vos employés des formations à distance remboursées jusqu'à la hauteur de 100 % des sommes. Ce programme pourrait également vous permettre de rappeler vos employés plus rapidement, tout en profitant d'une mise à jour des compétences de vos employés. Nous vous suggérons de communiquer avec le conseiller de votre région avant d'entamer votre programme de formation pour vous assurer de votre admissibilité à l'aide financière. **Nous sommes en attente d'autres détails sur ce programme.**