

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

Ce document comporte des précisions au 21 mai 2020 sur les mesures et sujets d'actualité suivants :

- 1) Aide d'urgence du Canada pour les loyers commerciaux
- 2) Subvention salariale d'urgence du Canada
- 3) Prestation canadienne d'urgence
- 4) Compte d'urgence
- 5) Allègement des pénalités d'impôts des particuliers
- 6) Télétravail
- 7) Crédit d'urgence pour les grands employeurs

AIDE D'URGENCE DU CANADA POUR LES LOYERS COMMERCIAUX

La société canadienne d'hypothèques et de logement a cependant fourni des indications additionnelles dont nous voulons vous faire part.

Les critères d'admissibilité connus à ce jour sont les suivants :

- a. Vous êtes un propriétaire d'immeuble générant des revenus de location à partir de biens immobiliers commerciaux situés au Canada;
- b. Vous êtes le propriétaire de l'immeuble commercial abritant les petites entreprises locataires touchées;
- c. Vous avez un immeuble locatif commercial dont au moins un des locataires est une petite entreprise (**l'exigence d'avoir un prêt garanti par une hypothèque a été éliminée**);
- d. Vous avez conclu ou conclurez une entente de réduction de loyer qui diminuera d'au moins 75 % le loyer de la petite entreprise locataire touchée pour la période d'avril (rétroactif), mai et juin 2020;
- e. L'entente de réduction de loyer conclue avec les locataires touchés comprend un moratoire d'expulsion pour la période d'avril, mai et juin 2020;
- f. Vous avez indiqué des revenus de location sur votre déclaration de revenus (de particulier ou de société) pour l'année d'imposition 2018 ou 2019 ou les deux.

Précisions :

D'un commun accord, le prêt-subvention pour le loyer peut être accordé sous forme de crédit pour un mois ultérieur. Autrement dit, les propriétaires ne sont pas obligés de rembourser le paiement du mois d'avril au locataire et peuvent reporter le crédit de 75 % au mois de mai si le locataire est d'accord. La période de 3 mois est flexible. Le test d'admissibilité se fait cependant sur les mois d'avril, mai et juin.

Les prêts de l'AUCLC destinée aux petites entreprises feront l'objet d'une remise si le propriétaire d'immeuble respecte les modalités en vigueur pour le programme, ce qui inclut ne pas chercher à récupérer les montants des réductions de loyer une fois le programme terminé.

La date limite pour présenter une demande est le 31 août 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

AIDE D'URGENCE DU CANADA POUR LES LOYERS COMMERCIAUX (suite)

Les entreprises locataires admissibles à ce programme doivent respecter les conditions suivantes :

- a. Elles ont un loyer mensuel brut par emplacement d'un maximum de 50 000 \$;
- b. Les revenus annuels bruts ne dépassent pas 20 M\$, calculés au niveau des entités consolidées (au niveau de l'entité mère ultime);
- c. Elles ont cessé temporairement leurs activités (c.-à-d. qu'elles ne génèrent plus de revenu) ou leurs revenus ont diminué d'au moins 70 % par rapport aux revenus d'avant la pandémie de COVID-19. Les périodes de référence sont les mêmes que pour la Subvention salariale d'urgence du Canada. Pour mesurer la baisse de revenus, les entreprises devront procéder ainsi :
 - i) En comparant leurs revenus bruts d'avril, mai et juin 2020 à leurs revenus d'avril, mai et juin 2019, ou
 - ii) En comparant ces revenus bruts à la moyenne des revenus bruts de janvier et février 2020.

La même méthode devra être utilisée pour tous les mois. Les revenus doivent être constitués des revenus provenant d'activités ordinaires au Canada et calculés selon la méthode comptable habituelle, en excluant les revenus des postes extraordinaires.

Comment présenter une demande

Les demandes se feront en ligne et seront accessibles dès le jeudi 28 mai 2020 pour les propriétaires d'immeuble au Québec. Une fois inscrits, les demandeurs auront accès au portail 24 heures par jour, 7 jours par semaine, pour y entrer des données et y téléverser des documents.

Les modèles d'attestation et d'entente de réduction de loyer sont disponibles sur le site internet de la SCHL.

Les propriétaires d'immeubles devront fournir des renseignements pour prouver leur admissibilité, notamment :

- i) La preuve qu'il existe une entente de réduction de loyer;
- ii) La preuve du moratoire d'expulsion; et
- iii) La preuve des difficultés financières de la petite entreprise locataire (attestation de la baisse de 70 % des revenus).

Attestation

Le propriétaire de l'immeuble devra fournir une attestation signée par le locataire qui confirme le respect des critères d'admissibilité pour chaque locataire. Ce sera la responsabilité du locataire de déterminer son admissibilité.

Liens de dépendance

Les propriétaires et les locataires qui ont un lien de dépendance seront inclus dans le programme de l'AUCLC, à condition qu'il y ait eu un contrat de location valide et exécutoire en place avant le 1er avril, à des conditions ne dépassant pas celles du marché.

Pour l'ensemble des informations disponibles à ce jour, nous vous invitons à consulter le site internet de la SCHL : <https://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/finance-and-investing/covid19-cecra-small-business>

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA DE 75 %

Subvention salariale temporaire

Tous les employeurs admissibles à la subvention salariale temporaire qui remplissaient une demande de subvention salariale d'urgence devaient retrancher le montant admissible à la subvention salariale temporaire de 10 % pour les employeurs à la ligne F de la demande en ligne. Il sera dorénavant possible de faire le choix de ne pas réclamer la subvention salariale temporaire de 10 %. Conséquemment, ceux qui font ce choix n'auront plus à calculer le montant à déduire en vertu de cette subvention dans leur demande de subvention.

Si un employeur admissible remplit sa demande de SSUC en n'inscrivant aucun montant pour la subvention salariale temporaire de 10 %, la SSUC sera calculée comme si l'employeur avait choisi un taux prescrit de 0 % aux fins du calcul de cette subvention salariale temporaire et avait demandé la SSUC maximale. Cependant, l'employeur admissible doit indiquer le choix de 0 % sur le formulaire de déclaration volontaire dans le cadre du programme de la subvention salariale temporaire de 10 %.

Pourboires

Plusieurs clients se sont interrogés sur l'admissibilité des pourboires dans le calcul du revenu admissible. Nous tenons à vous confirmer que les pourboires sur lesquels un employeur est tenu de payer des charges sociales et de retenir des déductions à la source sont considérés comme une rémunération admissible, même si ce n'est pas l'employeur qui a déboursé ces sommes. Conséquemment, vous devez tenir compte de ces pourboires pour déterminer la rémunération moyenne avant la crise ainsi que la rémunération hebdomadaire de l'employé.

Prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada

Le gouvernement a annoncé que la subvention, qui devait initialement se terminer le 6 juin 2020, sera prolongée. Bien que nous ne savons pas jusqu'à quand durera cette prolongation, nous nous attendons à ce qu'elle soit prolongée au moins jusqu'au 4 juillet 2020. Veuillez noter que le gouvernement pourrait modifier la baisse de revenu requis au mois de juin pour être admissible à cette nouvelle période de demande. Cependant, nonobstant cette baisse, sachez que si vos revenus du mois de mai se qualifient, vous serez automatiquement admissible à cette nouvelle période de demande. **D'autres détails suivront.**

Revenu admissible

Nous désirons vous rappeler que l'analyse de la baisse du revenu brut doit se faire en faisant abstraction des revenus extraordinaires. Cependant, si vous avez des revenus de placement récurrents, ces derniers doivent généralement être inclus comme revenu admissible.

Dividende

Les dividendes ne sont pas considérés comme une rémunération admissible. Conséquemment, ils ne permettent pas d'obtenir une subvention.

Bonis

Les bonis versés aux employés durant une période d'admissibilité sont généralement exclus de la rémunération admissible, puisque seules les sommes se rapportant à la période de demande sont admissibles. Or, les bonis concernent généralement des périodes antérieures au moment du versement. Cependant, un boni qui serait versé mensuellement à l'égard des semaines travaillées pourrait être admissible. Si vous avez des doutes quant à l'admissibilité, nous pouvons vous éclairer.

Vacances

Les vacances versées aux employés durant une période d'admissibilité seront généralement exclues de la rémunération admissible, puisque seules les sommes se rapportant à la période de demande sont admissibles. Or, les vacances sont généralement gagnées graduellement durant l'année et versées l'année suivante. Les sommes n'ont donc pas été gagnées dans la période de demande, mais antérieurement.

Modification

Il était jusqu'à ce jour impossible de modifier une demande de Subvention salariale d'urgence du Canada. L'Agence du revenu du Canada (« ARC ») a confirmé qu'à partir de juin un mécanisme permettant de faire des changements à une demande soumise sera mis en place.

Rémunération de base et rémunération admissible

L'ARC a confirmé que le calcul de la rémunération admissible se fait sur une base d'exercice, tandis que le calcul de la rémunération de base doit se faire sur une base de caisse.

Rémunération de base : Pour calculer la moyenne hebdomadaire de rémunération du 1^{er} janvier au 15 mars, les demandeurs doivent considérer les salaires versés durant la période, plutôt que les salaires gagnés durant la période.

Rémunération admissible : La rémunération admissible doit se calculer sur une base d'exercice. À cet égard, l'ARC nous mentionne que la fréquence du versement de la paie d'un employeur admissible n'a aucune incidence sur le calcul de la rémunération admissible versée pour les fins de la subvention salariale. Bien que la rémunération admissible doit avoir été payée à l'employé admissible, il n'importe pas que l'employé ait reçu son chèque de paie pour une semaine à la fin de la semaine, à la fin du mois, ou à un autre moment. L'important est de déterminer la rémunération admissible versée à l'égard d'une période. Il est donc important de documenter les semaines de paies, le cas échéant, avec des feuilles de temps ou tout autre document pour démontrer qu'une rémunération versée à une date précise concerne une période précise.

Prestation canadienne d'urgence (« PCU »)

Nous désirons vous rappeler qu'un employé qui a été mis à pied sans cessation d'emploi ne peut refuser de retourner au travail tout en conservant la prestation canadienne d'urgence. L'une des conditions pour obtenir cette prestation est de ne pas avoir quitté volontaire son emploi. Or, un refus de retourner travailler est en pratique un départ volontaire. L'employeur est tenu de faire parvenir un relevé d'emploi avec la mention du départ volontaire à un employé ayant démissionné.

Nous pouvons notamment lire sur le site de la CNESST : « La mise à pied suspend de **façon temporaire** le contrat de travail entre l'employeur et le salarié. Le salarié mis à pied peut donc être rappelé au travail. **Il conserve son lien d'emploi** pendant la durée de sa mise à pied et **sa relation contractuelle est maintenue**. Le salarié mis à pied pour une période de 6 mois ou plus doit recevoir, dans les délais prévus par la loi, un avis de cessation d'emploi. L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %) lors de la mise à pied si les vacances du salarié n'étaient pas prévues dans cette période. » De plus, sur le site du gouvernement du Canada, nous pouvons également lire : « Le fait de ne pas reprendre son emploi constitue également un départ volontaire. Le départ volontaire a lieu au moment où l'emploi devait recommencer. Cela présuppose que l'emploi du prestataire était à ce moment disponible et que ce fait était connu lors de sa mise à pied. Bien qu'il faille qu'un rappel soit prévu lors de la mise à pied, il n'est pas nécessaire qu'il ait lieu à une date déterminée. Quoi qu'il en soit, il est essentiel que le prestataire ait été au courant qu'il devait éventuellement être rappelé au travail ».

Nous comprenons néanmoins que plusieurs clients reprennent graduellement leurs activités et que les heures de travail offertes aux employés sont en nombre réduit. Conséquemment, un employé qui revient travailler pour une rémunération entre 1000 \$ et 2000 \$ par période de 28 jours s'en trouve appauvri par rapport à la Prestation canadienne d'urgence, ce qui n'encourage pas un climat de travail harmonieux. Nous vous rappelons que, si un employeur offre à un employé des heures de travail réduites par rapport à ses heures de travail habituelles d'avant la crise, ce dernier pourrait rester éligible à la Prestation canadienne d'urgence tout en étant rémunéré par son employeur. Pour ce faire, il ne doit pas recevoir plus de 1000 \$ brut par période de demande. La prochaine période de demande est du 10 mai au 6 juin. Donc, si vous êtes dans l'impossibilité d'offrir du temps plein à vos employés, vous pouvez tout de même leur offrir des heures de travail réduites, ce qui ne les empêchera pas de réclamer la Prestation canadienne d'urgence et qui pourrait tout de même vous permettre d'obtenir la Subvention salariale d'urgence sous réserve du respect de toutes les autres conditions.

Remboursement PCU

Nous vous rappelons que, si l'employé n'a pas été rémunéré pendant plus de 14 jours par l'employeur durant une période de demande, l'ensemble de son salaire est inadmissible à la Subvention salariale d'urgence de 75 %. Conséquemment, rappeler un employé et lui offrir une paie rétroactive d'une semaine pourrait permettre, dans certaines situations, de qualifier l'ensemble de son salaire pour la période en tant que rémunération admissible aux fins de la Subvention salariale d'urgence.

L'employé pourrait cependant être appelé à devoir rembourser la totalité de la Prestation canadienne d'urgence pour la période de demande. Nous vous rappelons que ce n'est pas un remboursement partiel. Ce dernier devra déterminer si les 2000 \$ reçus doivent être remboursés compte tenu de sa réembauche et du salaire obtenu.

Congé payé

Nous vous rappelons que la Subvention salariale d'urgence est bonifiée à l'égard de la rémunération pour les employés en congé payé. Lorsque vous remplissez une demande de subvention, vous devez indiquer les cotisations versées par l'employeur au titre de l'assurance-emploi, du régime des rentes du Québec et du régime québécois d'assurance parentale. Ces cotisations sont remboursées à 100 % pour les employés en congé payé. Vous ne devez pas y inclure les cotisations au Fonds des services de santé (FSS).

Le 30 avril 2020, le gouvernement du Québec a annoncé qu'un crédit correspondant aux cotisations au Fonds des services de santé (FSS) à l'égard des employés en congé payé sera offert. Ce crédit sera calculé à la fin de l'année civile, lors de la production du sommaire RL-1.

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.

Demande de Subvention salariale d'urgence

Veuillez noter que la feuille de calcul Excel fournie par l'ARC contient un risque d'erreur potentiel. Nous vous rappelons qu'un employé admissible ne doit pas avoir été sans rémunération de la part de l'employeur durant 14 jours ou plus durant une période d'admissibilité. Conséquemment, si vous remplissez la feuille avec l'onglet à la quinzaine et qu'un zéro figure dans la période de semaine 1 ou de semaine 2, l'employé **n'est pas** admissible à la subvention, **même si** la feuille de calcul présente un montant positif à la colonne H. De la même manière, si vous remplissez la feuille avec l'onglet hebdomadaire et qu'il y a deux zéros consécutifs, l'employé **n'est pas** admissible à la subvention, **même si** la feuille de calcul présente un montant positif à la colonne H.

De plus, nous vous rappelons que **même si** la feuille de travail permet de remplir la demande par période de 2 semaines, la loi est libellée par semaine. Conséquemment, aussitôt qu'il y a des variations d'une paie à l'autre (par exemple, des employés payés sur base horaire) et que ces employés ont une rémunération inférieure à 1 129,33 \$ par semaine ou qu'ils ont un lien de dépendance et qu'ils n'ont pas à la fois une rémunération de base et une rémunération hebdomadaire supérieure à 1 129,33 \$, la feuille de travail doit **impérativement** être remplie de manière hebdomadaire, sans quoi il y a des risques d'erreurs (à la hausse ou à la baisse) dans la demande de subvention.

Puisqu'il y a eu à ce jour plusieurs versions de la feuille de calcul de l'ARC, nous vous remettons en pièce jointe la feuille de travail la plus récente disponible ainsi qu'un exemple illustré des points 1 et 2 ci-dessus.

COMPTE D'URGENCE

Rappel de la mesure : Mise en œuvre par les institutions financières admissibles en collaboration avec Exportation et développement Canada (EDC) :

- a) Possibilité d'obtenir un prêt de 40 000 \$, sans intérêts et sans remboursement de capital jusqu'au 31 décembre 2022;
- b) Si vous remboursez 30 000 \$ avant le 31 décembre 2022, une subvention de 10 000 \$ (25 % du prêt) vous sera accordée automatiquement, sans condition supplémentaire;
- c) Au lieu de bénéficier de la subvention, vous avez la possibilité de rembourser la totalité du capital au 31 décembre 2025. Un taux d'intérêt fixe de 5 % sera payable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Seules les entreprises qui avaient une masse salariale entre 20 000 \$ et 1,5 millions de dollars en 2019 pouvaient être éligibles. Or, le gouvernement a assoupli ce critère.

Dorénavant, si votre masse salariale était inférieure à 20 000 \$ en 2019, vous pourriez tout de même être éligible, si vous respectez les critères suivant :

- i. Vous détenez un compte d'opérations d'entreprise dans une institution financière participante;
- ii. Vous détenez un numéro d'entreprise de l'Agence du revenu du Canada et vous avez produit une déclaration de revenus en 2018 ou 2019;
- iii. Vos dépenses non reportables admissibles totalisent entre 40 000 \$ et 1,5 million de dollars. Ces dépenses pourraient comprendre le loyer, les taxes foncières, les frais de service et les assurances.

Plus de détails suivront dans les jours à venir, comme la date où il sera possible de soumettre une demande en fonction des nouveaux critères.

ALLÈGEMENT DES PÉNALITÉS – DÉCLARATIONS D'IMPÔTS DES PARTICULIERS

La date limite officielle pour produire une déclaration d'impôt de particulier demeure le 1^{er} juin, ou le 15 juin pour les travailleurs autonomes. Cependant, Revenu Québec et Revenu Canada ont confirmé qu'aucune pénalité pour production tardive ne serait imposée pour une déclaration d'impôt produite avant le 1^{er} septembre 2020.

TÉLÉTRAVAIL

Remboursement – équipement informatique

Si vous avez remboursé ou que vous désirez rembourser une partie de l'équipement informatique qu'un employé s'est procuré pour lui permettre d'effectuer du télétravail, cette somme pourrait ne pas être considérée comme un avantage imposable pour l'employé, jusqu'à concurrence de 500 \$ par employé. Les autorités fiscales sont disposées à accepter que le remboursement, sur présentation d'une pièce justificative, d'un montant n'excédant pas 500 \$, de la totalité ou d'une partie du coût d'acquisition d'équipement informatique personnel pour permettre à l'employé d'exécuter immédiatement et convenablement sa prestation de travail, bénéficie principalement à l'employeur, de sorte qu'il n'en résulte pas un avantage imposable pour l'employé.

Crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE)

Un financement d'un minimum de 60 millions de dollars sera offert pour les grandes entreprises dont les revenus annuels se chiffrent à plus de 300 millions de dollars.

Pour plus d'informations sur ce crédit, nous vous invitons à consulter : [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19](#)