



# Bonnes pratiques

# TABLE DES MATIÈRES

Subvention salariale d'urgence _____	3
Prestation canadienne d'urgence _____	4
Compte d'urgence _____	4
Aide d'urgence aux PME _____	4
Programme d'actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) _____	5
Tenues des AGA virtuelles _____	5

À partir des questions posées par les coopératives, nous vous faisons part des bonnes pratiques en lien avec les différentes mesures annoncées par les gouvernements.

## Subvention salariale d'urgence

- Vous devez démontrer que vous avez été pénalisés par la covid-19, soit par la perte de contrats ou par le report de projets. Il faudra être en mesure de documenter le préjudice subi. Plus il y aura de preuves de ce type, le mieux ce sera. Gardez le plus grand nombre d'informations possibles pour justifier votre situation et être en mesure de répondre aux questions des gouvernements.
- Vous n'avez pas à congédier vos employés pour être admissible à la subvention, s'ils sont toujours en emploi.

## Comptabilité

- Le gouvernement a indiqué que les revenus devront être comptabilisés selon les pratiques comptables habituelles. Il a cependant précisé que les employeurs seront autorisés à calculer leurs revenus selon la méthode de comptabilité d'exercice ou de la comptabilité de caisse. Tous les documents support au calcul de leur demande doivent cependant être conservés pour fins de vérification.
- Il ne faudrait pas mélanger la comptabilité de caisse et la comptabilité d'exercice. La méthode que l'entreprise utilisera pour valider son admissibilité devra être la même pour toutes les périodes.

## Salaires admissibles

Un OBNL a développé un département de services-conseils. Cet OBNL reçoit des subventions pour des projets de sensibilisation et des revenus autonomes pour la prestation de services-conseils. Pour évaluer l'admissibilité à la SSU, il peut retirer les montants de subventions. En faisant les calculs selon une comptabilité d'exercice, on constate une baisse de revenu pour mars et avril. L'entreprise est donc admissible au remboursement de 75 % des salaires.

Quels salaires devons-nous comptabiliser ?

Pour les OBNL, ceux-ci peuvent calculer la baisse des revenus seulement sur les revenus qui ne sont pas subventionnés. Dans le cas présent, la subvention salariale s'appliquera seulement sur les salaires rattachés aux services-conseils.

## Subvention salariale temporaire (SST) et Subvention salariale d'urgence (SSU)

L'interaction entre ces deux mesures est possible dans les conditions suivantes :

Au début de la crise, la Subvention salariale temporaire (10 %) a été admissible à tous, avec des limites sur les montants admissibles :

- 1 375\$/employé
- 25 000 maximum/entreprise

La façon dont cette mesure était payée aux entreprises était par une déduction sur la remise d'impôt fédéral du mois suivant.

Une entreprise pourrait être uniquement admissible à la SST et pas à la SSU, par exemple si ces pertes financières ne sont pas suffisantes pour se qualifier à la SSU.

Par contre, si l'entreprise se qualifie pour la SSU, l'aide totale ne pourra pas excéder 75%, ce qui fait qu'elle n'a pas accès à la SST si elle a la SSU.

La SSU s'applique au salaire spécifique de certains employés admissibles et non sur la masse salariale globale. Par contre, la SST s'applique à la masse salariale globale.

Ceci a pour impact que la SST de 10% peut être réclamée, compte-tenu de la non-admissibilité de certains employés selon les périodes déterminées, pour la masse salariale correspondant aux employés non admissibles à la SSU.

## Prestation canadienne d'urgence

Il est possible de gagner jusqu'à 1000\$ pour être admissible à la PCU. Quelqu'un pourrait-il gagner 3000\$ par mois, en cumulant ce revenu de 1000\$ et la PCU ?

Oui, mais pour la première période de demande, la personne doit respecter les 14 jours sans emploi ou ne pas avoir gagné plus de 1 000\$ pour cette période de 14 jours

## Compte d'urgence

Les entreprises doivent contacter la personne avec qui elles font régulièrement affaire à leur institution financière, afin de savoir comment ils vont gérer cette mesure.

Une coopérative est sous la protection de la Loi sur la faillite et la solvabilité avec une proposition concordataire acceptée et en cours. Selon les critères, il ne faut pas être en défaut de paiement. Cette coopérative n'est pas formellement en défaut comme une proposition concordataire a été réalisée et acceptée. A-t-elle accès à ce financement ?

En tenant compte de sa situation, cette entreprise ne serait pas admissible mais elle devrait quand même vérifier avec son institution financière.

## Aide d'urgence aux PME

Dans le cas de l'aide provinciale, il faut s'adresser à sa MRC et il n'y a pas de possibilité de convertir une partie du prêt en subvention, comme au fédéral.

### Cumul des demandes

Il n'y a pas de contre-indications sur le cumul des demandes. Toutefois, il faudra y mettre plus de temps, car ce seront des demandes séparées.

Les coopératives doivent donc établir leurs besoins de liquidité, seuls ou avec l'aide d'un expert et décider sur laquelle des mesures ils font une demande.

## **Programme d'actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)**

Est-ce que les administrateurs de coops ont accès au PACME, même s'ils sont bénévoles ou si cette mesure vise essentiellement les salariés ?

Les administrateurs ne sont pas couverts par le PACME. La preuve d'admissibilité pour le remboursement est les talons de paye des employés qui suivent la formation.

## **Tenues des AGA virtuelles**

Le ministère de la Justice permet la tenue d'AGA virtuelles, mais il n'y a pas d'obligation pour les coopératives. C'est simplement une mesure de souplesse qui peut être appliquée. En temps normal, la Loi ne le permet pas. Si la coop souhaite tenir son AGA en personne lorsque ce sera possible, le MEI mentionne qu'il fera preuve de souplesse pour les délais. Ainsi, les coopératives qui choisiront de ne pas tenir d'AGA virtuelle ne seront pas pénalisées en regard de la loi des coopératives.