



WEBINAIRE
Questions/réponses sur les
mesures gouvernementales

TABLE DES MATIÈRES

Avis _____	3
Qui peut nous guider ? _____	3
Subvention salariale d'urgence _____	3
Prestation canadienne d'urgence _____	5
Programme Travail partagé _____	5
Prêts et garanties de prêt aux entreprises _____	5
Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) _____	6

Avis

Les informations contenues dans le présent document se fondent sur les données fournies par les gouvernements du Québec et du Canada. Elles étaient à jour le 17 avril 2020.

Ces mesures font l'objet de changements fréquents et l'interprétation que nous en donnons est générale et ne constitue pas un avis ou des conseils s'appliquant à votre situation spécifique.

Qui peut nous guider ?

Beaucoup de personnes et d'organisations proposent actuellement de vous aider. Un bon réflexe est de débiter par son réseau de proximité et de confiance : votre conseiller au sein de votre institution financière; votre fédération ou votre regroupement; votre organisme de développement local; toute organisation qui vous soutient habituellement dans vos demandes d'aide.

Si vous ne trouvez pas les réponses recherchées auprès de ces personnes, n'hésitez pas à nous contacter et nous vous aiderons à trouver l'aide nécessaire.

Comment évaluer la meilleure mesure dans un contexte où les contrats sont en baisse et que la coop pense mettre à pied les employés ? Quelles sont les différentes options ? Il n'est pas toujours facile d'identifier la meilleure option. Il faut faire au mieux, dans un contexte où on n'a pas toujours 100% des réponses.

Si vous avez les liquidités nécessaires, vous pouvez garder vos salariés en emploi et demander la Subvention salariale d'urgence.

Si vous n'avez pas la marge de manœuvre financière nécessaire, il faudra possiblement considérer procéder à des mises à pied et vos employés pourront bénéficier de la Prestation canadienne d'urgence.

Les deux paliers de gouvernements offrent aussi des aides financières sous forme de prêts. Pour y recourir, il est important de bien connaître votre situation financière : chiffre d'affaires, masse salariale, états financiers pour l'année 2019, votre situation financière actuelle, etc.

Selon les critères d'admissibilité et les conditions de ces financements, vous serez en mesure de déterminer lesquelles de ces mesures s'appliquent à votre situation.

Subvention salariale d'urgence

Dans quelle mesure ce programme peut s'appliquer dans le cas de coopératives qui fonctionnent avec des ententes de services ?

Une entente de services peut être considérée comme un revenu. On ne parle pas ici d'une subvention récurrente au fonctionnement, mais d'un contrat avec un partenaire public.

Les revenus d'entente de services (subvention) peuvent-ils être retirés du calcul pour mesurer la diminution du revenu sur une base mensuelle ?

En principe, les revenus totaux doivent être inclus. Si une des coopératives est « assimilable » à un OBNL, il y a effectivement un allégement (ne pas considérer les subventions dans le calcul des revenus), mais on ne peut généraliser pour l'ensemble des coopératives sans analyser les cas individuellement.

Quelle est la période pour calculer la perte de revenus ? Et comment justifier des pertes de

revenus dans un contexte où la coopérative a vécu une forte croissance par rapport à l'année précédente ou si elle n'avait pas encore de revenus ?

Le gouvernement fédéral a allégé ses critères pour répondre à cette problématique. On peut comparer ses revenus avec le mois correspondant de l'année précédente ou se baser sur les revenus de janvier et février de cette année. Il faut choisir l'une des deux méthodes et la garder jusqu'à la fin du programme.

Est-ce que les avantages sociaux et autres avantages sont inclus dans la subvention salariale (A-E, RRQ, RQAP, FSS, CNESST, CNT, vacances, allocation, cotisation à un ordre) ?

Si l'employé est au travail, tous les avantages sociaux sont à payer par l'employeur.

Si l'employé est sans travail, mais payé grâce à la subvention, les parts employeur de l'assurance-emploi, RRQ (Et RPC si applicable) et de la RQAP seront admissibles à la subvention.

Les coopératives assimilables à un OBNL doivent-elles suivre les caractéristiques du programme pour les entreprises ou pour les OBNL ?

Oui, selon CMC, les coopératives assimilables à un OBNL seront considérées comme des OBNL.

La subvention salariale sera-t-elle considérée comme un revenu imposable pour les entreprises ?

La subvention sera effectivement considérée comme un revenu imposable pour l'organisation.

Pourra-t-on demander la subvention salariale pour nos travailleurs saisonniers qui commencent habituellement en mai ?

Oui, la subvention pourra être demandée pour les travailleurs saisonniers qui commenceront bientôt.

Peut-on bénéficier de la Subvention salariale d'urgence de mars à mai et ensuite diriger nos employés vers la Prestation canadienne d'urgence à partir de juin au besoin ?

Le choix de bénéficier de la subvention ou de laisser les employés sur la PCU revient à l'organisation. Ce sont deux programmes indépendants. Les entreprises qui bénéficient de la subvention peuvent faire des mises à pied si la situation se détériore ; par contre, elles ne sont plus admissibles à la subvention à ce moment.

Nous faisons de la comptabilité pour les Centres à la petite enfance, nous sommes affectées par la baisse d'activité de ce secteur et nous serons impactées en avril et mai. De plus, nous avons des employées qui ont des jeunes enfants et nous avons réduit leurs heures en avril (5 jours à 3 jours) car elles n'ont pas le choix de s'occuper de leurs enfants. Nous finançons les 2 jours. Pouvons-nous avoir une subvention salariale ?

Oui, vous avez le droit à la subvention salariale.

Est-ce que la SSU doit être obligatoirement demandée pour le 15 mars, 15 avril et 15 mai ou est-il possible de reporter lors d'une réouverture par exemple ?

Le programme a une durée limitée jusqu'en juin. Les périodes visées sont mars, avril et juin, nous ne pouvons pas savoir pour le futur, on ne connaît pas encore l'évolution.

Est-ce qu'il pourrait arriver que cette subvention soit plus élevée que la baisse des revenus nets ?

Peut-être, ça dépend d'une multitude de facteurs.

Prestation canadienne d'urgence

Est-ce qu'un membre travailleur sur la PCU peut consacrer quelques heures au développement de son entreprise sans rémunération, car la coop n'a pas de contrat ? Bref un travailleur recevant la PCU peut-il continuer de travailler "bénévolement" de son plein gré pour la coopérative ?

Ça n'est pas le principe de la PCU. Toutefois, un employé à temps partiel, gagnant moins de 1000\$ par mois, est admissible à la PCU.

Est-ce que les différents programmes s'appliquent aux coopératives de travail et de solidarité, considérant que certains employés sont à la fois administrateurs et employés de l'entreprise ?

Ce double rôle ne fait pas d'eux des actionnaires majoritaires de l'entreprise, comme dans le privé. Une mesure comme la Prestation canadienne d'urgence (PCU) qui s'adresse aux travailleurs pourrait être admissible à ceux-ci.

Programme Travail partagé

Le % de travail hebdomadaire qui est financé par le programme (A-E) peut-il varier de semaine en semaine, en fonction du volume de travail ?

Oui, le % de travail peut varier de semaine en semaine, mais la variation de travail doit toucher l'ensemble du groupe faisant partie de l'entente.

Quelle est la différence entre le programme Travail partagé et le programme de subvention de 75% ?

L'un relève de l'Assurance-Emploi et l'autre est spécifique à la crise de la COVID-19. De plus, le programme de travail partagé implique une réduction des heures travaillées contrairement à la subvention.

Peuvent-ils être combinés ?

Oui, mais l'aide totale ne doit pas représenter plus que 100% du salaire de l'employé. Le maximum que vous pouvez aller chercher sur ce programme est le 25% de différence entre le salaire total et ce que rembourse la Subvention salariale d'urgence.

Prêts et garanties de prêt aux entreprises

Quelle est la différence entre le prêt provincial (Aide d'urgence aux PME) et le prêt fédéral (Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes) ?

Le gouvernement du Québec a mis en place deux mesures d'aide. Un prêt de moins de 50 000\$ (géré localement dans les MRC) et un de plus de 50 000\$ (avec Investissement-Québec).

Le gouvernement fédéral a mis en place un prêt de 40 000\$, sans intérêt et avec possibilité de remboursement de 25%, si celui-ci est remboursé avant le 31 décembre 2022. (S'adresser à son institution financière).

Est-ce que les différents programmes fédéraux et provinciaux peuvent être combinés ?

Ces aides ne sont pas mutuellement exclusives, mais elles sont interreliées - l'aide accordée par un programme sera considérée dans votre demande pour l'autre programme.

Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)

Pour qu'une entreprise puisse bénéficier du PACME, doit-elle déjà être éligible à une autre mesure ?

NON, toute entreprise peut y accéder directement.

Et c'est bien 100 % du salaire des employés suivant la formation qui est remboursé ?

Ils paieront jusqu'à concurrence de 100% du salaire de l'employé. Les formations sont surtout axées sur le télétravail, commerce en ligne et nouvelles technologies, mais il y a vraiment beaucoup de formations admissibles. Il est recommandé de se référer au [site web](#).