

# BULLETIN D'INFORMATION

Regroupement Loisir et Sport du Québec

## LES ASSURANCES COUVRENT-ELLES LES ACTIVITÉS QUI ONT LIEU À DISTANCE ?

Avec la situation actuelle où l'ensemble des activités des organisations sont perturbées, il a été porté à notre attention que des initiatives sont mises de l'avant afin de garder les gens occupés et engagés avec votre organisation.

Est-ce que les activités organisées à distance, hors du contexte « normal » d'encadrement de votre organisation sont couvertes en termes d'assurances ?

Nous avons appris que les assureurs sont très réticents, pour ne pas dire fermés, à l'idée d'étendre la couverture aux activités qui se déroulent par des moyens autres que ceux usuellement utilisés.

### **Chaque cas doit être analysé par l'assureur avant que ce dernier confirme ou non la couverture.**

En ce qui concerne le programme d'assurances du RLSQ, si vous prévoyez réaliser des initiatives qui ne sont pas habituellement effectuées par votre organisme, vous êtes invités à soumettre au préalable par écrit votre projet. Pour cela, il vous suffit d'envoyer un courriel à BFL, aux soins de Serge Roy [sroy@bflcanada.ca](mailto:sroy@bflcanada.ca) ainsi qu'au RLSQ à l'attention de Lise Charbonneau [lcharbonneau@loisirsport.qc.ca](mailto:lcharbonneau@loisirsport.qc.ca). Nous remettrons votre demande à notre assureur pour approbation.

**Toute l'équipe du RLSQ vous souhaite une bonne santé !**

**Sylain B. Lalonde**

### Dans ce bulletin

Assurances	P 1
Subvention salariale d'urgence	P 1
Tableau de calcul de la subvention salariale	P 2
Nouvelle Fiscale par Raymond Chabot	P 3 à 7
Chronique juridique	P 8 - 9

## SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE

Nous sommes toujours en attente des modalités d'application de la subvention salariale d'urgence pour les OSBL.

Nous savons que le CPQ (Conseil Patronal du Québec) a fait des représentations auprès du gouvernement afin que la perte soit comparée à 1/12 de l'année 2020 versus 2019 au lieu d'un mois spécifique d'une année à l'autre.

Dans l'intervalle, nous vous suggérons d'évaluer le programme avec les paramètres connus pour les entreprises.

Vous trouverez en annexe un fichier Excel réalisé par Eric Hervieux, responsable aquatique de Ste-Julie, qui nous a été donné par l'entremise de Raynald Hawkins de la Société de sauvetage. Ce partage d'informations vous permettra, comme entreprise, d'évaluer les scénarios possibles pour des hypothèses de versement de salaires à 100 % et réduire selon votre situation.

Vous pouvez utiliser la formule à 100 % et vous allez voir le montant de la subvention par employé ainsi que le coût direct pour votre organisation. Aussi, vous pouvez décider de diminuer une baisse de X % pour faire votre calcul. Au bas du chiffrier, vous serez en mesure de voir le meilleur scénario par rapport aux différents programmes d'aide ; PCU, subvention salariale d'urgence.

Merci aux gens pour le partage.



**Voici quelques exemples des montants qu'une entreprise pourrait recevoir grâce à la subvention.**

Il faut prendre ces calculs avec réserve, car actuellement aucun texte législatif ou règlementaire n'est actuellement disponible. Nous avons donc réalisé ces simulations à partir des directives actuellement publiées, mais qui demeurent fragmentaires.

Voici un exemple de subvention salariale pour un employeur qui maintiendrait une rémunération complète (100 %) pour ses employés pour la période de demande :

	%	Employé 1	Employé 2	Employé 3	Employé 4	Employé 5	Employé 6	Employé 7	Employé 8	Employé 9	Employé 10
Salaire annuel avant la crise		30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	45 000 \$	50 000 \$	55 000 \$	60 000 \$	65 000 \$	70 000 \$	75 000 \$
Salaire hebdomadaire avant la crise		577 \$	673 \$	769 \$	865 \$	962 \$	1 058 \$	1 154 \$	1 250 \$	1 346 \$	1 442 \$
Salaire hebdomadaire versé durant la crise	100%	577 \$	673 \$	769 \$	865 \$	962 \$	1 058 \$	1 154 \$	1 250 \$	1 346 \$	1 442 \$
Montant le plus élevé parmi :											
1. 75 % de la rémunération versée, pour un maximum de ...	847 \$	433 \$	505 \$	577 \$	649 \$	722 \$	794 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
2. Le moins élevé de :											
A. rémunération versée maximum de 847 \$		577 \$	673 \$	769 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
B. 75 % de la rémunération avant la crise		433 \$	505 \$	577 \$	649 \$	721 \$	793 \$	865 \$	938 \$	1 010 \$	1 082 \$
Montant de la subvention		433 \$	505 \$	577 \$	649 \$	722 \$	794 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
Coût pour l'employeur		144 \$	168 \$	192 \$	216 \$	240 \$	264 \$	307 \$	403 \$	499 \$	595 \$
L'employé bénéficiera d'un plus grand gain financier avec le		PUC 500\$	Sub. sal. 505 \$	Sub. sal. 577 \$	Sub. sal. 649 \$	Sub. sal. 722 \$	Sub. sal. 794 \$	Sub. sal. 847 \$			

# Subventions salariales pour les employeurs – Fédéral

N° 954R1 – 6 avril 2020

## Nouvelle fiscale

Publié par le service de Gestion des risques et recherche en fiscalité

Afin d'aider les entreprises à maintenir leurs travailleurs en poste et à les réembaucher, pendant qu'elles font face aux défis de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement du Canada a instauré deux subventions salariales à l'intention des employeurs, soit la subvention salariale d'urgence du Canada et la subvention salariale temporaire. Voici un aperçu de ces mesures, selon les informations disponibles à ce jour<sup>1</sup>.

### SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

De façon générale, les employeurs admissibles peuvent bénéficier d'une subvention pouvant atteindre 75 % de la rémunération versée à leurs employés pendant la période du 15 mars 2020 au 6 juin 2020<sup>2</sup>.

#### Employeur admissible

##### Entités visées

Un employeur qui est soit :

- un particulier, une société imposable ou une société de personnes constituée d'employeurs admissibles;
- un organisme sans but lucratif ou un organisme de bienfaisance enregistré.

Ainsi, les employeurs de toute taille et de tous les secteurs de l'économie, à l'exception des entités du secteur public<sup>3</sup>, sont admissibles à cette subvention, s'ils respectent le critère de baisse de revenu.

#### Critère de baisse de revenu

L'employeur doit avoir subi une baisse d'au moins 30 % de ses revenus bruts<sup>4</sup> tirés de son entreprise exploitée au Canada et provenant de sources sans lien de dépendance pour les mois de mars, avril ou mai 2020.

La subvention sera versée sur une base mensuelle (période de demande) et l'admissibilité pour chacune de ces périodes sera déterminée en fonction d'une période de référence. Pour chaque période de référence, la baisse de revenu sera établie en comparant les revenus<sup>5</sup> de chacun de ces mois en 2020 avec ceux du même mois pour 2019. Pour chaque période de demande, l'admissibilité sera déterminée en fonction de la période de référence suivante :

Période de demande	Période de référence <sup>6</sup>
■ Du 15 mars au 11 avril	Mars 2020 par rapport à mars 2019
■ Du 12 avril au 9 mai	Avril 2020 par rapport à avril 2019
■ Du 10 mai au 6 juin	Mai 2020 par rapport à mai 2019

#### Montant de la subvention

Le montant de la subvention hebdomadaire pour un employé correspond à la plus élevée des sommes suivantes :

- 75 % du montant de la rémunération versée par l'employeur (maximum 847 \$ par semaine);

<sup>1</sup> Le gouvernement prévoit instaurer un soutien supplémentaire afin d'aider les employeurs de certains secteurs (aérien, touristique, etc.) de même que les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance (particulièrement ceux qui participent à l'intervention de première ligne relative à la COVID-19).

<sup>2</sup> Des informations additionnelles sont disponibles sur [Canada.ca](https://Canada.ca).

<sup>3</sup> Les organismes publics, tels que les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux ne sont pas admissibles à cette subvention.

<sup>4</sup> La définition de revenu sera adaptée pour les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés.

<sup>5</sup> Les revenus doivent être calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur et exclure les revenus provenant de postes extraordinaires et les montants à titre de capital.

<sup>6</sup> Pour les employeurs établis après février 2019, l'admissibilité sera déterminée en comparant les revenus mensuels et un point de référence raisonnable.

- Le montant de la rémunération versée (maximum 847 \$ par semaine) **ou** 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon **le moins élevé de ces montants**.

Ainsi, la subvention peut atteindre 100 % des premiers 75 % de la rémunération que les employés actuels touchaient avant la crise.

#### Exemple 1

Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, depuis le 15 mars 2020, un montant hebdomadaire de 750 \$. L'employeur aura droit à une subvention de 750 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 750 \$)</li> </ul>		563 \$
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le moins élevé de :</li> </ul>		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	750 \$	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$)	750 \$	<b>750 \$</b>

#### Exemple 2

Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, depuis le 15 mars 2020, un montant hebdomadaire de 500 \$. L'employeur aura droit à une subvention de 500 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 500 \$)</li> </ul>		375 \$
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le moins élevé de :</li> </ul>		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	<b>500 \$</b>	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$)	750 \$	<b>500 \$</b>

#### Exemple 3

Un employé gagne normalement un salaire de 98 800 \$ par année, soit 1 900 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, depuis le 15 mars 2020, un montant hebdomadaire de 1 520 \$, soit 80 % de son salaire. L'employeur aura droit à une subvention de 847 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 1 520 \$)</li> </ul>		847 \$
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le moins élevé de :</li> </ul>		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	<b>847 \$</b>	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 900 \$)	1 425 \$	<b>847 \$</b>

#### Exemple 4

Avant la crise, un employé gagnait normalement un salaire de 41 600 \$ par année, soit 800 \$ par semaine. Afin d'encourager cet employé pour sa contribution à un service essentiel, son employeur lui verse 900 \$ par semaine depuis le 15 mars 2020. L'employeur aura droit à une subvention de 675 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 900 \$)</li> </ul>		<b>675 \$</b>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le moins élevé de :</li> </ul>		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	847 \$	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 800 \$)	<b>600 \$</b>	600 \$

#### Rémunération admissible

La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations<sup>7</sup>. 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.

#### Employé ayant un lien de dépendance avec l'employeur

Pour les employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur, le montant de la subvention est limité à la rémunération réellement versée, jusqu'à concurrence de 75 % de la rémunération hebdomadaire qu'il touchait avant la crise (sujet à un plafond de 847 \$ par semaine).

Cette règle empêche donc l'augmentation indue de la rémunération qui serait versée à un tel employé. Par exemple, la subvention hebdomadaire maximale pour un employé avec lien de dépendance qui gagnait 500 \$ par semaine avant la crise s'élèvera à 375 \$, même s'il reçoit une rémunération de 1 000 \$ pendant la crise<sup>8</sup>.

De même, la subvention ne serait pas disponible à l'égard d'un actionnaire qui commence à se rémunérer sous forme de salaire, alors qu'il se rémunérerait uniquement sous forme de dividendes préalablement.

#### Précisions

- Le gouvernement s'attend à ce que ces employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, les salaires que les employés actuels touchaient avant la crise.
- Aucune limite générale n'est prévue à la subvention.
- Les employeurs seront également admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % de la rémunération réelle versée aux nouveaux employés.

#### Demande de la subvention

Les employeurs admissibles pourront présenter une demande en ligne sur un portail qui sera prochainement déployé sur le site de l'Agence du revenu du Canada (ARC). L'employeur devra soumettre une demande de subvention pour chaque mois (périodes de demandes).

Lors du point de presse tenu le 1<sup>er</sup> avril 2020, le ministre des Finances du Canada a précisé que les fonds seraient disponibles dans six semaines, soit à compter de la mi-mai 2020.

<sup>7</sup> Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des retenues à la source au titre de l'impôt sur le revenu.

<sup>8</sup> Dans une telle situation, pour un employé sans lien de dépendance, l'employeur aurait droit à une subvention de 750 \$, 75 % du montant réel versé.

## Registres à conserver

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.

## 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 (PCU).

Les employeurs qui ne sont pas admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada pour les salaires d'urgence pourront mettre à pied les employés, qui recevront jusqu'à 2 000 \$ par mois au titre de la PCU.

## Sanctions

Des sanctions seront applicables aux entreprises qui voudront déjouer le système. Le gouvernement s'assurera que les sommes sont destinées aux employés et qu'elles leur sont versées.

Ainsi, les employeurs seront tenus de rembourser les montants reçus au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada s'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité. De plus, des pénalités pourront s'appliquer dans le cas de demandes frauduleuses et des règles anti-abus seront instaurées afin de s'assurer que les sommes seront réellement versées aux employés. Les peines pourront notamment comprendre des amendes, voire une peine d'emprisonnement.

## SUBVENTION SALARIALE TEMPORAIRE DE 10 %

Le 18 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place d'une subvention salariale correspondant à 10 % de la rémunération versée, jusqu'à un maximum de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ au total par employeur<sup>9</sup>. Cette subvention s'applique également pour une période de trois mois, à compter du 18 mars 2020.

## Interaction entre les subventions salariales

Selon l'annonce faite le 1<sup>er</sup> avril 2020, les entités qui ne seraient pas admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada de 75 % pourraient réclamer la subvention de 10 %, si elles respectent les conditions d'admissibilité de cette dernière.

Par ailleurs, tout montant reçu au titre de la subvention temporaire de 10 % 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.

## Employeur admissible à la subvention de 10 %

### *Société privée sous contrôle canadien*

Pour être admissible à la subvention, une société privée sous contrôle canadien (SPCC) doit avoir un capital imposable pour l'année précédente inférieur à 15 M\$.

Si une telle société fait partie d'un groupe de sociétés associées, le capital imposable de l'ensemble des sociétés du groupe doit être

inférieur à 15 M\$. Chacune des sociétés du groupe aura alors droit à une subvention pouvant atteindre 25 000 \$, dans la mesure où elle s'est vue attribuer un montant au titre du plafond des affaires aux fins de la déduction pour petite entreprise (DPE), pour cette année précédente.

### **Critère établi en fonction du plafond des affaires**

À la lecture des modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* le 25 mars 2020, seules les sociétés qui avaient un plafond des affaires aux fins de la DPE pour l'exercice précédent semblent admissibles à cette subvention<sup>10</sup>. Ainsi, il serait judicieux d'attribuer une partie du plafond des affaires à chacune des sociétés d'un groupe associé qui a droit à la DPE pour la dernière année d'imposition terminée avant le 18 mars 2020.

À cette fin, le plafond des affaires ne doit pas tenir compte de la réduction au titre des revenus de placement passif. Ainsi, une société serait admissible à la subvention dans la mesure où elle aurait un plafond des affaires pour sa dernière année d'imposition, si ce dernier plafond des affaires n'était pas réduit du revenu passif.

### *Autres employeurs admissibles*

L'employeur peut aussi être :

- un particulier (autre qu'une fiducie);
- un organisme sans but lucratif (OSBL) ou un organisme de bienfaisance enregistré (OBE);
- une société de personnes dont tous les associés seraient des employeurs admissibles (soit les SPCC décrites précédemment, des particuliers autres que des fiducies, des OBE et/ou des OSBL).

Par ailleurs, l'employeur doit avoir un numéro d'entreprise et un compte de programme de retenues sur la paie (RP) auprès de l'ARC en date du 18 mars 2020.

## Rémunération admissible

La rémunération admissible comprend le salaire, les traitements, les primes et toute autre forme de rémunération versée à un employé, qui occupe un emploi au Canada, au cours de la période d'admissibilité qui s'étend du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 inclusivement (ces dates sont à confirmer en fonction des derniers changements annoncés).

## Demande de la subvention

Les employeurs admissibles doivent eux-mêmes calculer le montant de la subvention à laquelle ils ont droit et appliquer ce montant en réduction du versement à effectuer à l'ARC au titre de l'impôt<sup>11</sup> retenu à la source sur les salaires des employés.

L'employeur pourra réduire ses versements à compter de la première période de versement visant la rémunération versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 (ou toute autre date qui sera déterminée ultérieurement à cet égard). Il réduira ensuite ses versements subséquents pour cette période, jusqu'à concurrence du plafond de subvention applicable.

Si la subvention dépasse le montant de l'impôt fédéral retenu pour la période de versement, le montant non utilisé pourra être reporté à une

<sup>9</sup> Les SPCC qui sont associées à d'autres sociétés n'ont pas à partager leur subvention maximale de 25 000 \$ par employeur.

<sup>10</sup> S'il n'y a pas d'année antérieure, la condition devrait être remplie si son année d'imposition s'était terminée le 17 mars 2020.

<sup>11</sup> Vise uniquement les versements devant être effectués à l'ARC au titre de l'impôt fédéral, provincial et territorial. Ainsi, les remises au titre de l'impôt du Québec ne sont pas visées par cette mesure. Par ailleurs, la subvention ne peut pas réduire les versements au régime de pension du Canada ou à l'assurance-emploi.

période de versement postérieure au 19 juin 2020, soit une période qui n'est pas visée par la subvention.

#### *Subvention non réclamée en cours d'année*

Tout employeur admissible qui n'a pas réduit ses versements de retenues à la source en cours d'année pourra demander que le paiement de la subvention lui soit versé à la fin de l'année, ou qu'il soit transféré à l'année suivante.

#### *Documentation au soutien de la subvention*

Afin de justifier le montant de la subvention réclamée, les documents suivants doivent être conservés :

- Le montant de la rémunération totale versée pendant la période d'admissibilité;
- Le montant d'impôt sur le revenu fédéral, provincial<sup>12</sup> ou territorial retenu sur la rémunération;
- Le nombre d'employés payés durant la période.

## **AIDE GOUVERNEMENTALE IMPOSABLE**

La subvention salariale reçue par un employeur au titre de ces deux programmes sera considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans son revenu imposable.

Par ailleurs, les montants reçus au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduiront le montant des charges de rémunération admissibles aux fins des crédits d'impôts fédéraux calculés sur la même rémunération.

Un tableau en annexe résume les principales caractéristiques des programmes de subvention salariale et de la PCU.

Votre conseiller Raymond Chabot Grant Thornton peut vous aider à déterminer les mesures qui s'appliquent à votre entreprise et vous assister dans les démarches nécessaires pour vous permettre d'en bénéficier. N'hésitez pas à le consulter.

De plus, visitez notre site [rcgt.com](http://rcgt.com) pour toute information additionnelle.

---

<sup>12</sup> Autre que l'impôt du Québec.

## Annexe – Sommaire comparatif des subventions salariales et de la PCU

Ce tableau compare les principales caractéristiques des programmes en place. Il ne s'agit pas d'un sommaire des critères d'admissibilité et ne tient pas compte de tous les détails propres à chaque programme.

	Subvention salariale d'urgence du Canada (75 %)	Subvention salariale temporaire (10 %)	Prestation canadienne d'urgence (PCU)
<b>Bénéficiaire de l'aide gouvernementale et plafonds</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur a droit à une subvention sur la rémunération versée à ses employés</li> <li>Maximum 847 \$ par semaine par employé</li> <li>Aucun plafond général</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur a droit à une subvention sur la rémunération versée à ses employés</li> <li>Maximum 1 375 \$ par employé et 25 000 \$ par employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le particulier recevra le paiement directement du gouvernement fédéral</li> <li>Maximum 2 000 \$ par période de 4 semaines, pour 16 semaines (8 000 \$ au total)</li> </ul>
<b>Arrêt de travail nécessaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oui</li> </ul>
<b>Montant versé au particulier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montant de rémunération fixé par l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montant de rémunération fixé par l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 000 \$ / période de 4 semaines (équivalent à 500 \$ par semaine)</li> </ul>
<b>Imposition pour le particulier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imposable</li> <li>Retenues à la source par l'employeur (salaire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imposable</li> <li>Retenues à la source par l'employeur (salaire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imposable</li> <li>Aucune retenue à la source</li> <li>Impôt payable lors de la production des déclarations de revenus de 2020 (avril 2021)</li> </ul>
<b>Coût pour l'employeur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvention imposable (mais dépense de salaire équivalente)</li> <li>Contributions d'employeur<sup>13</sup> à remettre sur la rémunération versée aux employés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvention imposable (mais dépense de salaire équivalente)</li> <li>Contribution d'employeur<sup>13</sup> à remettre sur la rémunération versée aux employés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>s.o.</li> </ul>
<b>Périodes visées par une demande de subvention ou de prestation</b>	<p>Subvention versée à l'employeur par période de 4 semaines, selon les dates suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Du 15 mars au 11 avril (P1)</li> <li>Du 12 avril au 9 mai (P2)</li> <li>Du 10 mai au 6 juin (P3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvention versée sous forme de réduction des retenues d'impôt à remettre par l'employeur sur les salaires versés pendant la période du 18 mars au 19 juin 2020</li> <li>Subvention échelonnée sur une période totale plus longue que la subvention salariale d'urgence</li> </ul>	<p>PCU versée par période de 4 semaines, selon les dates suivantes<sup>14</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Du 15 mars au 11 avril (P1)</li> <li>Du 12 avril au 9 mai (P2)</li> <li>Du 10 mai au 6 juin (P3)</li> <li>Du 7 juin au 4 juillet (P4)</li> <li>Du 5 juillet au 1<sup>er</sup> août (P5)</li> <li>Du 2 août au 29 août (P6)</li> <li>Du 30 août au 26 septembre (P7)</li> </ul>
<b>Cumul / combinaison des programmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvention non disponible sur la rémunération versée à un employé pour toute semaine pour laquelle il reçoit la PCU</li> <li>Un employeur non admissible à la subvention peut mettre à pied les employés pour qu'ils bénéficient de la PCU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout montant reçu au titre de la subvention temporaire de 10 % 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur ne pourra pas réclamer la subvention salariale d'urgence pour toute semaine comprise dans une période pour laquelle l'employé a reçu la PCU</li> </ul>

<sup>13</sup> AE, RRQ, RQAP, FDRCMO, CNT, CNESST.

<sup>14</sup> Selon les informations publiées sur le [site de l'ARC](#), il semble que les périodes d'admissibilité soient fixes.

Regroupement Loisir et Sport du Québec  
Legros St-Gelais Charbonneau, avocats

## CHRONIQUES ET RESSOURCES

### CORONAVIRUS (COVID-19) :

#### LA COTISATION EST-ELLE REMBOURSABLE ?

*Par le service juridique du Regroupement Loisir et Sport du Québec*

Depuis que la situation d'état d'urgence sanitaire a été déclarée, forçant par le fait même la fermeture de la majorité des établissements au Québec et l'annulation des divers événements, le Service juridique du Regroupement Loisir et Sport du Québec a été consulté à quelques reprises afin de savoir quelles sont les obligations des organismes eut égard aux demandes de remboursements des frais de cotisation présentées par les membres. Il faut d'abord savoir que chaque cas est un cas d'espèce et mérite une étude plus approfondie. Ceci étant dit, afin de guider le conseil d'administration sur le sujet, nous avons ciblé certains principes directeurs que voici :

#### **1. Frais de cotisation, ce qu'ils sont vraiment**

L'article 222 de la *Loi sur les compagnies* (RLRQ, c. C-38) prévoit que les personnes morales peuvent déterminer dans leurs règlements la contribution annuelle à être payée par leurs membres pour faire partie de l'organisme.

La cotisation est donc la porte d'entrée dans la vie démocratique des organismes. Elle donne des droits et des privilèges liés à la qualité de membres, mais dans les faits certains organismes incluent d'autres éléments soumis à l'application de la *Loi sur la protection du consommateur* (RLRQ, c. P-40.1) tels que des frais d'inscription à des activités ou à des événements, des frais d'équipements ou d'uniforme et même d'autres frais comme les primes d'assurance.

Ainsi, pour les fins de cette chronique et dans le but d'éviter toute confusion, seront utilisées les expressions « frais d'affiliation » en référence aux frais globaux exigés en début d'année, et « frais de cotisation » en référence à la contribution prévue à l'article 222 de la *Loi sur les compagnies*.

#### **2. Ventilation des frais d'affiliation**

Lorsque les frais annuels exigés aux membres consistent en des frais d'affiliation et non à de simples frais de cotisation, il importe de procéder à la ventilation de ceux-ci puisque les divers éléments qui y sont inclus peuvent répondre à des normes de droits telles que prévues à la *Loi sur la protection du consommateur* et à des obligations qui diffèrent les unes des autres. Ce n'est qu'une fois cette ventilation effectuée qu'il sera possible de déterminer les montants qui devront ou non être remboursés aux membres. Pour certains organismes, la ventilation est claire et transparente alors que pour d'autres, il faudra vérifier les factures, les résolutions et les procès-verbaux du conseil d'administration avant d'être en mesure de préciser le tout.

#### **3. Principe de base: un service non rendu doit être remboursé**

État d'urgence sanitaire ou non, le principe de base à retenir est qu'un service non rendu doit être remboursé. Ainsi, si une proportion des frais d'affiliation est attribuable à des services ou à des biens qui n'ont pas pu être rendus, en tout ou en partie, cette proportion doit être remboursée aux membres qui le demandent.

#### **4. Exceptions au remboursement :**

##### **a. La cotisation**

Puisque l'obligation de payer la cotisation relève du droit corporatif, nous sommes d'avis qu'elle n'est pas soumise à l'application d'ordre public de la *Loi sur la protection du consommateur*. Il faut donc se référer aux règlements généraux de l'organisme.

En effet, s'il est spécifiquement prévu dans les règlements généraux que la cotisation des membres est non remboursable, l'organisme serait en droit de refuser de la rembourser. Nous vous rappelons cependant que cette exception n'est vraie que pour les frais de cotisation tels que définis au point 1 de la présente chronique, peu importe les termes utilisés dans les règlements généraux.

##### **b. Les frais d'assurance**

Une autre exception au principe de base de remboursement peut être les frais d'assurance. Pour cette question, il est fondamental de vérifier directement auprès de l'assureur afin de connaître sa position eu égard au remboursement.



En effet, en règle générale, les primes d'assurance sont des primes annuelles dites « minimales » pour la période couverte et non remboursées par l'assureur. De ce fait, l'organisme n'aurait pas à rembourser ses membres pour la somme perçue de ces derniers pour la couverture d'assurance.

Si des informations additionnelles étaient requises relativement à cet avis, n'hésitez pas à communiquer avec nous au numéro (514) 252-3137.

**Publication avril 2020**

### **Avis de non-responsabilité**

*Cette chronique constitue un instrument d'information et de vulgarisation juridique. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique du Service juridique du Regroupement Loisir et Sport du Québec sur les points de droit qui y sont discutés. Aucune personne qui est un membre, un administrateur, un employé ou un consultant du Regroupement Loisir et Sport du Québec n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette conférence ou à ce document. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez contacter les membres de notre Service juridique.*

