



Certification



Fiscalité



Conseil

COVID-19 : Mesures d'aide aux entreprises

Aperçu des mesures, selon les informations
disponibles à ce jour

Le 9 avril 2020





Mise en contexte et programmes disponibles

Objectifs du webinaire

- Présenter les principaux programmes disponibles;
- Présenter les critères d'admissibilité, les exceptions et les assouplissements;
- Aborder les impacts à court, moyen et long termes sur votre organisation;
- Présenter un aperçu des mesures disponibles aux États-Unis;
- Répondre à vos questions;
- Prendre note de vos préoccupations.



Sommaire des programmes disponibles

	Fédéral			Québec	
Subventions	Subvention salariale d'urgence du Canada - 75% des salaires versés - Baisse des revenus de 15%/30%	Subvention salariale temporaire - 10% des salaires versés	Prestation canadienne d'urgence (PCU) - 2 000 \$/mois	Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) - Jusqu'à 100% des frais de formation et des salaires	Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE) - 100\$/semaine
Prêts et garanties de prêts	Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes - Garantie de prêt de 40,000\$ - Sans intérêt - 25% radié (avant fin 2022)	Programme de prêts conjoints BDC - Prêts et garanties de prêts	Programme de prêts conjoints EDC - Prêts et garanties de prêts	Aide d'urgence aux petites et moyennes entreprises - Prêts et garanties (MRC)	Programme d'action concertée temporaire pour les entreprises (PACTE) - Prêts et garanties (IQ)
Allègements et reports	Reports d'impôts et d'acomptes provisionnels - 1er septembre	Report des versements de la TPS/TVH - 30 juin	Report des droits de douane - 30 juin	Reports d'impôts et d'acomptes provisionnels - 1er septembre	Report des versements de la TVQ - 1er septembre



Subvention salariale d'urgence du Canada

* selon l'information disponible à ce jour

Subvention salariale d'urgence du Canada

RÉSUMÉ DE LA MESURE

- Subvention salariale accordée à l'employeur
 - 75 % de la rémunération versée jusqu'à concurrence de 847 \$ / semaine / employé
- Période du 15 mars au 6 juin 2020 (3 X 4 semaines)
- Employeurs connaissant une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus (15 % pour le mois de mars)



Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

EMPLOYEURS ADMISSIBLES

- Les employeurs de toutes tailles et de tous les secteurs de l'économie (à l'exception des entités du secteur public)
 - les particuliers
 - les sociétés imposables
 - les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles
 - les organismes sans but lucratif
 - les organismes de bienfaisance enregistrés



Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

CRITÈRE DE BAISSSE DE REVENUS

- Démontrer une baisse des revenus bruts d'au moins:
 - 15 % pour le mois de mars
 - 30 % pour les mois d'avril et mai
- Revenus bruts considérés:
 - tirés d'une entreprise exploitée au Canada
 - provenant de sources sans lien de dépendance
 - excluant:
 - les revenus provenant de postes extraordinaires
 - montants à titre de capital
 - montant de subvention salariale reçu
 - Les OBSL et les OBE pourraient choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul



Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

CRITÈRE DE BAISSÉ DE REVENUS – CHOIX À EFFECTUER

- Périodes de référence utilisées pour comparer les mois de mars, avril et mai 2020:
 - Les mois de mars, avril et mai 2019, ou
 - La moyenne des revenus de janvier et février 2020
- Méthode comptable retenue:
 - Comptabilité d'exercice
 - Comptabilité de caisse
- Dans les deux cas, les choix devront être utilisés pour la durée du programme
- Crucial d'analyser les alternatives et de planifier adéquatement les réclamations à venir



Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

CRITÈRE DE BAISSSE DE REVENUS (SUITE)

- Problématiques adressées par les modifications proposées:
 - Entreprises en démarrage
 - Entreprises en croissance
 - Entreprises comptabilisant des travaux en cours
 - Entreprises comptabilisant des revenus reportés
 - Recouvrabilité des revenus et mauvaises créances
- Problématiques potentielles restantes:
 - Entreprises cycliques ou saisonnières
 - Divisions vs entreprises distinctes
 - Structures corporatives complexes avec recharges



Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

CALCUL DE LA SUBVENTION

- Pour chaque employé donné, le montant de la subvention sera la plus élevée des sommes suivantes :
 - 75 % du montant de la rémunération versée (maximum 847 \$ par semaine);
 - Le moins élevé de ces montants :
 - Le montant de la rémunération versée (maximum 847 \$ par semaine) **ou**
 - 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise
- Règle spéciale pour les employés ayant 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)
 - La subvention est disponible seulement s'il était déjà employé avant le 15 mars 2020

Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

RÉMUNÉRATION ADMISSIBLE

- La rémunération admissible peut comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations
- 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
- La rémunération hebdomadaire qu'un employé donné touchait avant la crise sera fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 15 mars 2020, inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération
- L'admissibilité à la subvention à l'égard d'un employé pour une période donnée sera limitée aux employés **qui n'ont pas été sans rémunération** pendant plus de 14 jours consécutifs au cours d'une période d'admissibilité

Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

REMBOURSEMENT DE COTISATIONS D'EMPLOYEUR

- En plus de la subvention sur les salaires, les employeurs auront droit à un remboursement complet des **cotisations d'employeurs** suivantes versées à l'égard d'un employé pour chaque semaine où il reçoit une rémunération donnant droit à la subvention MAIS pendant laquelle il n'accomplit aucun travail pour l'employeur :
 - Assurance-emploi;
 - Régime de pensions du Canada;
 - Régime de rentes du Québec;
 - Régime québécois d'assurance parentale
- les employeurs doivent continuer à percevoir et à remettre les cotisations d'employeur et des employés à chaque programme comme d'habitude mais pourront faire une demande de remboursement lorsqu'ils réclameront la subvention
- Ce remboursement ne sera pas assujéti à la limite générale sur le montant de remboursement qu'un employeur peut demander (soit le plafond de 847 \$)

Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

PRÉCISIONS SUR LA SUBVENTION

- Les employeurs pourront également être admissibles à une subvention de **75% de la rémunération versée aux nouveaux employés** (sans excéder le plafond de 847 \$)
- Le ministre s'attend à ce que les employeurs fassent de leur mieux pour maintenir ou ramener les salaires des employés au niveau d'avant la crise
- Il est à noter qu'il **n'y aura pas de limite générale** sur le total de la subvention salariale qu'un employeur admissible pourra demander
- Le gouvernement du Canada a aussi mentionné dans son communiqué de presse du 8 avril 2020 que des règles spéciales seraient également prévues relativement aux questions spécifiques concernant les groupes de sociétés, les entités ayant un lien de dépendance et les coentreprises

Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ

- Afin d'être admissible à la subvention, les revenus bruts d'un employeur doivent avoir diminué d'au moins 15 % pour le mois de mars et de 30 % pour les mois d'avril et de mai
- L'admissibilité est déterminée selon le changement des revenus mensuels d'un employeur admissible, pour le mois civil au cours duquel la période a commencé

	Période de demande	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	Mars 2020 par rapport à : • mars 2019 ou • la moyenne de janvier et février 2020
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	Avril 2020 par rapport à : • avril 2019 ou • la moyenne de janvier et février 2020
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	Mai 2020 par rapport à : • mai 2019 ou • la moyenne de janvier et février 2020

Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ (SUITE)

- Lorsque le critère de réduction de revenus est rencontré pour un mois, il est possible d'obtenir l'aide pour une période de quatre semaines
- Une demande devra être faite pour chaque période d'admissibilité

COMMENT PRÉSENTER UNE DEMANDE

- Les employeurs admissibles pourront faire la demande de subvention salariale par l'intermédiaire du portail *Mon dossier d'entreprise* de l'ARC et par une demande en ligne
- D'autres renseignements sur le processus de demande seront bientôt disponibles
- Les employeurs devront tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés

Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

PÉNALITÉS ENVISAGÉES

- Des **règles anti-abus** seront proposées pour s'assurer que la subvention n'est pas obtenue de façon inappropriée et que les employés reçoivent les montants qui leur sont dus
- Le gouvernement fédéral envisage de proposer la création de nouvelles infractions qui s'appliqueront aux particuliers, aux employeurs ou aux administrateurs d'entreprise qui fournissent **des renseignements faux ou trompeurs** pour avoir droit à cette prestation ou qui abusent de fonds obtenus au titre du programme
- Une subvention reçue par un employeur non éligible devra être remboursée
- **Les peines peuvent comprendre des amendes, dont notamment, une pénalité de 25 % de la valeur de la subvention demandée ou encore des peines d'emprisonnement**

Subvention salariale d'urgence du Canada (suite)

EXEMPLE

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	75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 750 \$)		563 \$
B	Le moins élevé de :		
	• La rémunération versée (max. 847 \$)	750 \$	
	• 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$)	750 \$	750 \$



Subvention salariale de 10 %

Subvention salariale temporaire

APPLICATION DE LA MESURE

- Les employeurs qui ne sont pas admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada peuvent bénéficier de la **Subvention salariale temporaire de 10 %**
- Cette subvention offerte aux PME est égale à 10 % de la rémunération versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020, jusqu'à concurrence d'une subvention maximale de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par employeur



ATTENTION : Une société ne sera admissible à cette subvention que si elle a un plafond des affaires supérieur à 0 \$ pour sa dernière année d'imposition terminée avant le 18 mars 2020

Subvention salariale temporaire (suite)

EMPLOYEUR ADMISSIBLE À LA SUBVENTION DE 10 %

Société privée sous contrôle canadien (SPCC)

- Pour être admissible à la subvention, une 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\$.

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 retenu à la source sur les salaires des employés

Subvention salariale temporaire (suite)

INTERACTION AVEC LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

- Pour les employeurs qui sont admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada et à la Subvention salariale de 10 % pour une période donnée :
 - toute prestation de Subvention salariale équivalant à 10 % des salaires reçus réduira le montant pouvant être demandé au titre de la Subvention salariale d'urgence au cours de la même période

AIDE GOUVERNEMENTALE IMPOSABLE

- La subvention salariale reçue par un employeur au titre de ces deux programmes (soit la Subvention salariale d'urgence du Canada et la Subvention salariale temporaire) **sera considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans son revenu imposable**
- 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

MISE EN SITUATION N° 1 :



Dans un groupe corporatif, les revenus d'une filiale ont diminué d'au moins 30 %, alors que le chiffre d'affaires du groupe consolidé a plutôt augmenté

Peut-on considérer les revenus de la filiale seulement ou doit-on considérer le chiffre d'affaires du groupe dans son ensemble?

MISE EN SITUATION N° 2 :



Les employés d'une société reçoivent un salaire composé en partie **de commissions**. Comment ces commissions influencent-elles le calcul de la Subvention salariale d'urgence du Canada?

MISE EN SITUATION N° 3 :



La société mère paie les salaires des employés pour ses deux filiales opérantes et facture des honoraires de gestion à ces dernières. Est-ce que la société mère est éligible à la Subvention salariale d'urgence du Canada?

MISE EN SITUATION N° 4 :



Opco avait des revenus de 1 M\$ en 2019. Elle prévoyait une expansion pour 2020 avec un chiffre d'affaire estimatif de 2 M\$. Elle avait donc embauché de nouveaux employés. À la suite de la crise, Opco aura plutôt des revenus de 1,2 M\$ et devra faire beaucoup de mises à pied. Opco est-elle admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada?

MISE EN SITUATION N° 5 :



Dans le cas où deux sociétés opérantes non liées ont fusionné en date du 1^{er} mars 2020, sur quelles bases doit-on calculer l'admissibilité de la société fusionnée à la Subvention salariale d'urgence du Canada? Est-ce qu'on doit prendre en compte les revenus bruts des deux sociétés non liées pour la période de référence?



Prestation canadienne d'urgence (PCU)

Prestation canadienne d'urgence (PCU)



CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ DE L'EMPLOYÉ :

- ✓ Être âgé d'au moins 15 ans
- ✓ Résider au Canada
- ✓ Ses revenus, pour l'année 2019 ou au cours des 12 mois précédant la demande, s'élèvent à au moins **5 000 \$** et proviennent :

- d'un emploi
- d'un travail qu'il exécute pour son compte (travailleur autonome)
- d'un dividende autre qu'un dividende déterminé
- d'autres sommes provenant d'un régime parental provincial (RQAP)

... le 5 000 \$ n'a pas à être gagné au Canada!

Prestation canadienne d'urgence (suite)

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ DE L'EMPLOYÉ (SUITE) :

- ✓ Avoir cessé d'exercer son emploi (ou d'exécuter un travail pour son compte) en raison du COVID-19 :
 - pendant au moins 14 jours consécutifs dans la période initiale de quatre semaines pour lesquelles il demande la prestation
- ✓ Pendant ces 14 jours, il ne reçoit pas ou ne prévoit pas recevoir :
 - des revenus d'emploi ou de travail exécuté à son compte
 - d'autres prestations parentales (RQAP)
 - tout autre revenu prévu par règlement
- ✓ Pour les périodes de demande suivantes, il ne s'attend pas à avoir de revenu d'emploi et revenu de travail indépendant



Prestation canadienne d'urgence (suite)



PARTICULARITÉS :

■ L'allocation est disponible :

- pour un maximum de 4 périodes de 4 semaines
- pour la période allant du 15 mars au 3 octobre 2020
- de façon rétroactive jusqu'au 15 mars lorsque la demande est postérieure à la perte d'emploi
 - par exemple, une demande produite le 6 avril pourra permettre de recevoir une prestation débutant durant la période du 15 mars

■ Documentation nécessaire :

- Numéro d'assurance sociale valide;
- Aucune autre preuve n'est demandée

■ Imposition de la prestation :

- Prestation imposable, mais aucune retenue impôt n'est déduite à la source
- À inclure comme revenu dans la déclaration de revenus de l'année d'imposition 2020

Prestation canadienne d'urgence (suite)

MARCHE À SUIVRE :



1. Application pour la PCU à partir du 6 avril sur Canada.ca/coronavirus :
 - Les demandeurs seront admissibles à la PCU par le portail *Mon Dossier* de l'ARC ou par le numéro de téléphone automatisé (1 800 959-2019)
 - L'application doit se faire au plus tard le 2 décembre 2020
2. Réception du paiement en 3 à 5 jours ouvrables par dépôt direct, ou 10 jours par la poste
3. Application nécessaire à chaque période de 4 semaines (max. 16 semaines)
4. Paiement de **2 000 \$**, une fois par période de 4 semaines
5. L'admissibilité des demandeurs sera vérifiée par la suite

Prestation canadienne d'urgence (suite)

INTERACTION ENTRE LA PCU ET LA SUBVENTION SALARIALE :

- 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.
- Le gouvernement souhaite mettre en place un mécanisme qui permettra d'annuler la demande à la PCU dans le cas où l'employeur réembauche des employés ayant appliqué à la PCU.
- Un employeur qui n'est pas admissible à la subvention salariale de 75 % ou de 10 % peut mettre à pied ses employés pour que ceux-ci puissent recevoir la PCU.
- La société peut donc choisir entre la subvention et la mise à pied temporaire à chaque période de quatre semaines qu'elle est admissible à la subvention pendant les trois périodes de référence.

MISE EN SITUATION N° 6 :



Un employé est rémunéré de la façon suivante à partir du 15 mars :

Période de demande	Rémunération
Du 15 mars au 21 mars	Rémunéré
Du 22 mars au 28 mars	Sans emploi et sans paye
Du 29 mars au 4 avril	Sans emploi et sans paye
Du 5 avril au 11 avril	Sans emploi et sans paye

L'employé peut-il quand même obtenir la PCU au 15 mars? Doit-il attendre une période de quatre semaines avant d'être admissible?

MISE EN SITUATION N° 7 :



Dans le cas précédent, l'employé est donc admissible à partir du 15 mars, même s'il a été rémunéré jusqu'au 21 mars. Or, la première période de demande inclut la semaine du 15 au 21 mars

Période	Période de demande	Période de référence aux fins de l'admissibilité
1	Du 15 mars au 11 avril	Mars 2020 par rapport à mars 2019
2	Du 12 avril au 9 mai	Avril 2020 par rapport à avril 2019
3	Du 10 mai au 6 juin	Mai 2020 par rapport à mai 2019

L'employeur est-il admissible à la subvention salariale pour la semaine rémunérée du 15 au 21 mars?

MISE EN SITUATION N° 8 :



Une société qui exploite une **entreprise saisonnière** encourt des dépenses de main-d'œuvre en prévision de l'été.

Elle n'obtient toutefois pas de revenu pour les mois de mars et avril puisque les ventes débutent en mai.

Quelles mesures sont disponibles dans cette situation ?





Autres mesures

Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes

RÉSUMÉ DE LA MESURE

- Prêt jusqu'à 40 000\$ garanti par le gouvernement fédéral
- Sans intérêt
- Entreprises et OBNL ayant payé entre 50 000\$ et 1M\$ en masse salariale totale en 2019
- Remboursable au plus tard le 31 décembre 2022
- Respect du délai entraînera une radiation de 25% du prêt



Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)

RÉSUMÉ DE LA MESURE

- Formation des employés durant la crise de la COVID-19
- Le gouvernement remboursera 100% des dépenses admissibles jusqu'à concurrence de 100 000\$ (50% entre 100K\$ à 500K\$):
 - honoraires des formateurs
 - achat de matériel
 - gestion des ressources humaines
- 100% de la rémunération versée aux travailleurs pour le suivi de la formation, jusqu'à concurrence de 25 \$ de l'heure (complément des autres mesures)
- Période du 15 mars 2020 et au 30 septembre 2020





Mesures d'aide américaines (*Cares Act* et autres)

Notice 2020-18

PROLONGATION DE DÉLAIS JUSQU'AU 15 JUILLET POUR :

- Déclarations et paiements dus le 15 avril 2020
- Acomptes provisionnels Q1 dus le 15 avril 2020
- Aucune limite sur les montants qui peuvent être différés
- L'allégement est limité aux dépôts et aux paiements liés à une année d'imposition 2019 / acomptes pour 2020
- Acomptes provisionnels Q2 maintenus le 15 juin pour l'instant
- L'allégement ne s'étend pas aux autres paiements

3 stimulus depuis le début de la crise

- Depuis la crise du Covid-19, trois ensembles de lois ont été adoptés :
 - 8,3 milliards US\$ de dépenses d'urgence (6 mars 2020)
 - 105 milliards pour Loi sur la lutte contre le coronavirus pour Les familles d'abord (18 mars 2020)
 - 2.2 trillions pour le *CARES Act* (30 mars, 2020)
- La majorité des changements fiscaux se trouve dans le *Cares Act*. Cependant, la loi *Les familles d'abord* contient des mesures intéressantes pour les entreprises de moins de 500 employés, car elle prévoit des crédits d'impôt remboursables pour les employeurs accordant des congés aux travailleurs.

Loi sur la lutte contre le coronavirus pour Les familles d'abord *Family first coronavirus response act.*

- **LES CONGÉS PAYÉS DOIVENT ÊTRE OFFERTS AUX EMPLOYÉS QUI SONT MALADES OU QUI DOIVENT S'OCCUPER D'UN MEMBRE DE LEUR FAMILLE QUI EST MALADE**
 - 80 heures
 - 100% du salaire jusqu'à concurrence de \$511 par jour ou un total de \$5,110
 - Jusqu'à 10 semaines pour un parent devant s'occuper d'un enfant dont l'école est fermée
 - 2/3 du salaire jusqu'à concurrence de \$200 par jour ou un total de \$12,000
- **CRÉDITS D'IMPÔT COUVRANT CES MESURES OFFERTES AUX EMPLOYEURS AYANT DES EMPLOYÉS QUI ONT BESOIN DE CE PROGRAMME**

Le CARES Act

- Adopté le 30 mars
- 2,2 trillions US\$ de dépenses
- Pour mettre en contexte, ce projet de loi représente environ 5-6 % du PIB américain annuel

Le CARES Act

- CARES Act – In General
 - Allocation de \$1,200 par adulte et \$500 par enfant
 - Assurance chômage – hausse des prestations \$600 / semaine
 - Crédits remboursables pour les "entreprises touchées" versant des salaires
 - Diverses dispositions relatives aux impôt sur le revenu des entreprises (voir diapositive suivante)
 - 450 milliards US\$ en programme de prêts d'urgence (*Paychek Protection Program*)

Le CARES Act

- CARES Act – Mesures corporatives
 - La part de l'employeur des paiements de charges sociales est retardée jusqu'au 31 décembre 2021 et 31 décembre 2022
 - Modifications concernant les pertes à reporter
 - La limitation relativement à la déductibilité des intérêts passe de 30 % de l'EBITDA à 50 % de l'EBITDA pour 2019/2020
 - Remboursement immédiat des crédits d'impôts minimum
 - Correctif sur l'amortissement des améliorations locatives

La part de l'employeur des paiements de charges sociales est retardée jusqu'au 31 décembre 2021 et 31 décembre 2022

- Cette mesure permet aux employeurs de différer les dépôts de la portion employeur de 6,2 % de la taxe de sécurité sociale du 30 mars jusqu'à la fin de l'année 2020. La moitié du montant du paiement différé est due au plus tard le 31 décembre 2021, l'autre moitié au plus tard le 31 décembre 2022.

Modifications concernant les pertes à reporter

- Après la réforme de 2017, les pertes à reporter sont soumises à une limitation de 80 % du revenu imposable et ne peuvent pas être reportés pour réduire le revenu d'une année précédente.
- Le *CARES act* prévoit que les pertes générées au cours d'une année d'imposition commençant en 2018, 2019 ou 2020 peuvent être reportées en arrière de cinq ans.
- La limitation du revenu imposable est également temporairement suspendue pour les années d'imposition commençant avant le 1er janvier 2021 en vertu du *CARES Act*.
- Les déclarations de revenus de l'année 2018 peuvent être modifiées pour utiliser les pertes et générer rapidement des remboursements.

Correctif sur l'amortissement des améliorations locatives

- Cette mesure prévoit rétroactivement que les améliorations locatives sont admissibles à l'amortissement accélérée (100% du PBR dans l'année de mise en service). Une erreur dans le libellé législatif de la réforme de 2017 avait omis les améliorations locatives de la liste des biens de 15 ans, ce qui signifiait qu'ils n'étaient pas admissibles à un amortissement accéléré de 100% et devaient être amortis sur 39 ans.

Le Paycheck Protection Program

- Pièce maitresse du *Cares Act*.
- Permet aux entreprises de moins de 500 employés d'obtenir des prêt garantis par le trésor américain.
- Prêt maximum égal à 2.5 fois la masse salariale moyenne de l'entreprise au cours des 12 derniers mois.
- Exclusion de l'excédent des salaires annuels de plus de \$100K.
- Si l'entreprise maintient sa masse salariale à l'intérieur d'une fourchette de 100 % à 75 % entre le 15 février 2020 et le 30 juin 2020, le prêt se transforme en subvention non remboursable.
- Si la masse salariale de l'entreprise diminue de plus 25 %, le prêt ne se sera pas converti dans son entièreté en subvention mais en partie.
- Congé d'intérêt et de capital de 6 mois.
- Maturité maximum : 2 ans.



Questions

Comment pouvons-nous vous aider ?

- 1. Analyse de la situation** de l'entreprise et établissement de la meilleure stratégie en fonction des diverses mesures;
- 2. Analyse de l'admissibilité** aux différentes mesures;
- 3. Optimisation de l'utilisation des programmes** en fonction de la situation spécifique de l'entreprise;
- 4. Accompagnement dans la préparation des demandes** en ligne et des démarches auprès des différents intervenants.





Christine Girouard
Associée

Fiscalité canadienne
514 393-4828
girouard.christine@rcgt.com



Pascal Leclerc
Associé

Fiscalité canadienne
514 390-4151
leclerc.pascal@rcgt.com



Benoit Turcotte
Associé

Fiscalité internationale
514 390-4230
turcotte.benoit@rcgt.com



Pierre Garant
Associé

Certification
514 858-3118
garant.pierre@rcgt.com



Ligne d'assistance COVID-19 pour les clients de RCGT :
1 844 967-3746



Toutes les mesures d'aide à jour au rcgt.com