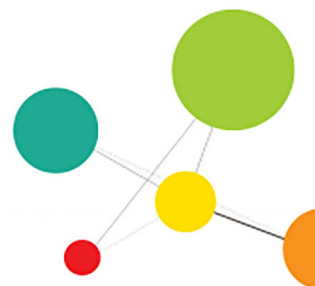


De: CCITB <info=ccitb.ca@cyberimpact.com> de la part de CCITB <info@ccitb.ca>
Envoyé: 23 mars 2020 14:47
À: Francis Charron
Objet: Infolettre spéciale : les réponses à vos questions



INFOLETTRE SPÉCIALE QUOTIDIENNE

Vous trouverez dans cette communication une panoplie de ressources et de réponses à vos questions. Afin d'aider les entreprises et les travailleurs, nous avons répertorié des outils et conseils pour vous aider.

Notre équipe est là pour vous et nous nous engageons à vous informer quotidiennement. N'hésitez pas à communiquer avec nous en tout temps pour toutes demandes d'informations.

L'équipe de la CCITB

UN GROUPE LOCAL POUR VOUS AIDER



Encouragez vos paires localement en rejoignant le groupe Facebook ACHAT LOCAL - Blainville, Boisbriand, Bois-des-Filion, Lorraine, Rosemère, Saint-Anne-des-Plaines et Sainte-Thérèse

La CCITB a lancé un groupe Facebook qui permet un soutien aux entreprises de Blainville, Boisbriand, Bois-des-Filion, Lorraine, Rosemère, Sainte-Anne-des-Plaines et Sainte-Thérèse durant la crise de

la COVID-19. Rejoignez le groupe pour y annoncer les services de votre entreprise ou découvrir les entreprises locales à encourager!

[ADHÉREZ AU GROUPE FACEBOOK >](#)

FOIRE AUX QUESTIONS

Coronavirus : les réponses à vos questions

En cette période d'incertitude, plusieurs questions vous viennent à l'esprit? Afin de vous aider, nous vous proposons **5 réponses à des questions populaires** dans chacune de nos infolettres!



Comment faire pour s'inscrire
au programme qui permettrait
de maintenir en poste mes
employés?

Le gouvernement fédéral a annoncé la création d'une subvention salariale équivalant à 10 % des salaires pendant les 90 prochains jours, et ce, jusqu'à concurrence de 1 375\$ par employé et de 25 000\$ par employeur. Ottawa a aussi annoncé un Programme de crédit aux entreprises avec la Banque de développement du Canada.

[PROFITEZ DE CETTE SUBVENTION >](#)

Il est possible de demander une garantie de prêt ou un prêt d'un minimum de 50 000 \$ à taux très avantageux pour soutenir les fonds de roulement des entreprises de tous les secteurs d'activités à Investissement Québec par l'entremise du Programme d'action concertée temporaire pour les entreprises (PACTE).

[PROFITEZ DU \(PACTE\) >](#)

Le gouvernement du Canada offre une [allocation de soins d'urgence](#) pour toute personne qui n'a pas accès à l'assurance-emploi. La demande de prestation pour cette allocation sera disponible à compter du 1er avril 2020 via l'Agence du revenu du Canada. Il est également possible de faire une demande de prêts et de garantie de prêts via le programme PACTE.

[PROFITEZ DU \(PACTE\) >](#)



Les travailleurs autonomes et propriétaires d'entreprise salariés de celles-ci qui n'ont pas droit au chômage sont délaissés dans cette crise. Quelles mesures s'offrent à eux?



Qu'en est-il des versements d'acomptes provisionnels pour TPS/TVQ pour les travailleurs autonomes qui ont cessé toutes activités fermé leur commerce et mis à pied temporairement les employés, ?

La date limite du paiement des impôts et des acomptes provisionnels a été repoussée au 31 août 2020. La déclaration de revenus peut se faire avant le 1^{er} juin 2020 et les acomptes provisionnels avant le 15 juin 2020. Les versements pour TPS/TVQ doivent se faire normalement pour l'instant.

Le gouvernement a réservé 10 milliards \$ pour du financement qui sera administré par la Banque de développement du Canada (BDC) et Exportation et développement Canada (EDC). Vous pouvez également prendre certaines mesures pour préparer votre entreprise aux difficultés à venir

- Faites le point sur vos finances
- Faites un plan de continuité des affaires
- Parlez à votre fournisseur d'assurance d'entreprise
- Communiquez deux fois par semaine avec vos employés

*Source : FCEI



Les affaires sont lentes et je n'ai pas assez de travail pour mes employés. Qu'est-ce que je peux faire?



Qu'est-ce que le programme de travail partagé et comment faire une demande?

Le Programme de travail partagé est un programme d'assurance-emploi (AE) conçu pour aider les employeurs et les travailleurs à éviter les licenciements temporaires lorsque survient un ralentissement temporaire des activités durant une situation exceptionnelle. Le programme fournit des prestations d'assurance-emploi aux employés admissibles qui acceptent de réduire leurs heures normales de travail et de partager le travail disponible pendant la relance de l'entreprise.

[DÉTAILS ET DOCUMENTATION >](#)

RESSOURCES ANNONCÉES POUR LES TRAVAILLEURS

Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT) qui sont touchés par le virus.

- Suite à l'annonce de la mise en place du Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT), voici comment obtenir plus d'informations et s'inscrire :
 - **Formulaire en ligne**
 - **Par téléphone :**
 - **1 800 863-6582**
 - **8 h à 20 h 7 jours sur 7**
- Le programme comprend:
 - Aide financière supplémentaire aux familles avec enfants en augmentant temporairement les versements de l'Allocation canadienne pour enfants.
 - Création d'une Allocation pour soins d'urgence pouvant atteindre 900 \$ aux deux semaines et l'offrir au maximum pendant 15 semaines.
 - Aide supplémentaire aux familles avec un faible revenu grâce à un versement complémentaire spécial du crédit pour taxe sur les produits et services.
 - Suppression de la période d'attente visant les prestations de maladie.

[DÉCOUVREZ TOUS LES DÉTAILS ICI >](#)

RESSOURCES



Revoyez tous les points de presse

Visionnez tous les points de presse faits par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial au cours des derniers jours.

[VISIONNEZ >](#)

Gouvernement du Québec

- [Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail : questions et réponses pour les employeurs](#)
- [Site d'information du gouvernement du Québec sur le coronavirus](#)
- [Trousse d'information générale sur le coronavirus](#)
- [Document d'information sur le stress et l'anxiété liés au coronavirus](#)
- [Tribunal administratif du Québec : mise à jour sur les services](#)

Gouvernement du Canada

- [Site d'information du gouvernement du Canada sur le coronavirus](#)
- [Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail](#)
- [Banque de développement du Canada : ressources et informations](#)

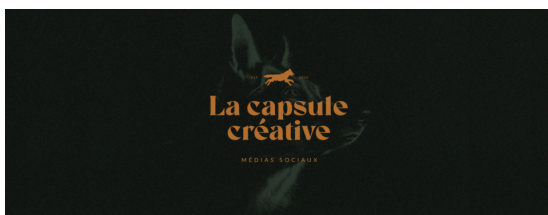
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

- [Recommandations à l'intention des employeurs et des travailleurs](#)
- Outils:
 - Webdiffusion : [Les RH à l'ère de la pandémie](#)
 - Documentation : [Formation en ligne](#)

Autre outil

- Comment remplir une [demande d'assurance-emploi](#)

#BONS COUPS DES ENTREPRISES



La capsule créative offre une consultation de 30 minutes GRATUITE en stratégie marketing pour le positionnement des marques en situation de crise. Prenez rendez-vous dès maintenant avec leur équipe pour obtenir du support durant cette période difficile!

[Prendre rendez-vous >](#)



À la suite à l'annonce de la fermeture de la succursale de Sainte-Thérèse et la réduction des heures d'ouverture de la boutique d'Oka, Fays Terroir Chocolaté vous offre 5 options pour procurer les produits en toute sécurité :

- 1) Livraison par la poste (commande en ligne)
- 2) Livraison par un livreur (commande en ligne)
- 3) Ramassage en boutique (commande en ligne)
- 4) Commande par téléphone
- 5) Service au volant

[Procurez vous les produits en toute sécurité >](#)



Vous consultez cette infolettre via les réseaux sociaux? Abonnez-vous dès maintenant pour recevoir par courriel nos communications spéciales quotidiennes.

JE M'ABONNE >

Courriel envoyé à : fcharron@emd-batimo.ca

CCITB
202-141, rue Saint-Charles
Sainte-Thérèse (Québec) | J7E 2A9 | Canada
450 435-8228 | info@ccitb.ca

[Politique anti-pourriel](#) | [Rapporter un abus](#) | [Vous désabonner](#)





[Accueil](#) > [Santé](#) > [Maladies et affections](#) > [Maladie à coronavirus \(COVID-19\)](#)
> [Maladie à coronavirus \(COVID-19\) : Réponse du Canada](#)

Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19



Le gouvernement du Canada prend des mesures immédiates, importantes et décisives pour venir en aide aux Canadiens aux prises avec des difficultés à cause de l'écllosion de la COVID-19.

Le 18 mars 2020, le premier ministre a annoncé une nouvelle série de mesures économiques en vue de stabiliser l'économie pendant cette période difficile. Ces mesures, dévoilées dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada à l'égard de la COVID-19, fourniront jusqu'à 27 milliards de dollars en soutien direct aux travailleurs et entreprises canadiens.

Soutien aux particuliers

Soutien général aux particuliers

- [Augmentation de l'Allocation canadienne pour enfants de cette année](#)
- [Plus de temps pour produire les déclarations de revenus](#)

- Soutien hypothécaire

Soutien aux personnes qui risquent de perdre leur emploi

- Amélioration de l'accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi
- Nouvelle Allocation de soins d'urgence

Soutien aux personnes qui risquent de perdre leur emploi

- Amélioration de l'accès à l'assurance-emploi
- Nouvelle Allocation de soutien d'urgence

Soutien aux personnes qui ne peuvent pas travailler

- Nouvelle Allocation de soins d'urgence

Soutien aux personnes ayant un revenu faible ou modeste

- Hausse du crédit pour la taxe sur les produits et services de cette année
- Amélioration de l'initiative Vers un chez-soi
- Soutien aux refuges et aux centres d'aide aux femmes victimes de violence sexuelle
- Nouveau fonds de soutien aux communautés autochtones

Soutien aux aînés

- Assouplissement des règles relatives aux fonds enregistrés de revenu de retraite

Soutien aux étudiants et aux nouveaux diplômés

- Moratoire sur le remboursement des prêts d'études canadiens

Soutien aux entreprises

Éviter les mises à pied

- Prolongation du programme Travail partagé de l'assurance-emploi
- Subventions salariales aux petites entreprises

Accès au crédit

- Nouveau Programme de crédit aux entreprises
- Réduction du taux des réserves pour stabilité intérieure
- Réduction du taux d'intérêt

Appui envers la liquidité du marché financier

- Lancement du Programme d'achat de prêts hypothécaires assurés

Souplesse accrue

- [Plus de temps pour les paiements d'impôt](#)

Liens connexes

- [Canada.ca/le-coronavirus](#)
- [Le premier ministre annonce un soutien supplémentaire aux travailleurs et aux entreprises](#)

Date de modification :

2020-03-24

Nouvelles

[Retourner à la page précédente](#)

Le 19 mars 2020

Programme d'action concertée temporaire pour les entreprises (PACTE)

Les entreprises dont les liquidités sont affectées par les répercussions de la COVID-19 peuvent maintenant recourir à un financement d'urgence.

La COVID-19 frappe de plein fouet l'économie mondiale. Plusieurs entreprises québécoises en subissent ou en subiront les contrecoups. Compte tenu de ces circonstances exceptionnelles, le gouvernement du Québec met en place une mesure d'urgence pour soutenir les entreprises affectées.



Ces entreprises ont maintenant accès à un financement d'urgence administré par Investissement Québec.

Le financement sous la forme d'une garantie de prêt est privilégié en tout temps. Le financement peut aussi prendre la forme d'un prêt Investissement Québec.

- Pour les entreprises déjà clientes d'Investissement Québec, communiquez directement avec votre directeur de comptes ou de projets par courriel ou par téléphone en utilisant le [répertoire de nos bureaux](#).
- Pour les entreprises non clientes qui désirent se prévaloir d'une garantie de prêts, veuillez d'abord contacter votre institution financière qui pourra par la suite entrer en contact avec l'un de nos directeurs de comptes.

Pour toute autre situation, vous pouvez aussi communiquer avec notre service à la clientèle en composant le 1 844-474-6367.

Pour rejoindre l'un de nos directeurs de comptes ou de projets, consultez le [répertoire de nos bureaux](#).

Pour en savoir plus, consultez les détails du financement, le FAQ et le communiqué officiel du gouvernement.

© 2020 Investissement Québec



Information sur le coronavirus (COVID-19)

[514 644-4545](tel://+1-514-644-4545) (tel://+1-514-644-4545)

[418 644-4545](tel://+1-418-644-4545) (tel://+1-418-644-4545)

[450 644-4545](tel://+1-450-644-4545) (tel://+1-450-644-4545)

[819 644-4545](tel://+1-819-644-4545) (tel://+1-819-644-4545)

[1 877 644-4545](tel://+1-877-644-4545) (tel://+1-877-644-4545) (sans frais)

Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT COVID-19)

Aperçu du programme

Le programme est destiné à offrir une aide financière pour répondre aux besoins des travailleurs qui, en raison d'un isolement pour contrer la propagation du virus COVID-19, ne peuvent gagner en totalité leur revenu de travail et qui ne sont pas admissibles à un autre programme d'aide financière.

Important

Avant de faire une demande d'aide financière, vous devez vous assurer que vous n'êtes pas admissible à une indemnité de votre employeur ni à une assurance privée, et que vous n'êtes pas couvert par les programmes gouvernementaux, notamment l'[assurance-emploi](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html) (<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>) au gouvernement fédéral.

Le programme est offert par le gouvernement du Québec, en partenariat avec la Croix-Rouge. Il sera possible de faire une demande à compter du 19 mars 2020.

Admissibilité

Les travailleurs qui pourront bénéficier de ce programme sont ceux qui résident au Québec et qui sont en isolement pour l'une des raisons suivantes :

- ils ont contracté le virus ou présentent des symptômes;
- ils ont été en contact avec une personne infectée;
- ils reviennent de l'étranger.

De plus, les travailleurs qui sont en isolement ou qui sont susceptibles de l'être selon les critères ci-dessus sont admissibles au PATT COVID-19 :

- s'ils ne sont pas indemnisés par leur employeur;
- s'ils n'ont pas d'assurance privée;

- s'ils ne sont pas couverts par les programmes gouvernementaux, notamment l'[assurance-emploi](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html) (<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>) au gouvernement fédéral.

Le programme ne s'applique qu'aux travailleurs adultes âgés de 18 ans ou plus.

La demande d'isolement doit être ordonnée par le gouvernement du Canada, le gouvernement du Québec ou une autre entité responsable.

Aide financière

Le montant forfaitaire accordé à la personne admissible est de 573 \$ par semaine, pour une période de 14 jours d'isolement. Si son état de santé le justifie, la période de couverture de la personne admissible peut être prolongée jusqu'à un maximum de 28 jours.

Fin de l'aide financière

L'adulte n'a plus droit à l'aide financière quand

- l'aide financière a été versée en totalité;
- il n'a pas respecté une des [obligations](#).

Faire une demande

Vous devez remplir le formulaire d'inscription. Une fois l'inscription remplie, un courriel incluant un lien vers le formulaire de demande vous sera transmis. Une demande doit être faite pour chaque adulte d'une même famille.

Étapes pour faire une demande

1. Vous devez remplir le formulaire d'inscription en ligne afin que nous puissions valider votre identité.
2. Vous recevrez un courriel pour confirmer la réception de votre demande d'inscription.
3. Une fois votre identité validée, vous recevrez un courriel dans lequel vous trouverez le lien vers le formulaire de demande d'aide financière.
 - Le courriel vous sera transmis dans les meilleurs délais.
 - Veuillez vérifier dans votre boîte de courriel indésirable.
4. Votre demande sera ensuite analysée dans les meilleurs délais.
5. Si votre demande d'aide financière est acceptée, un premier versement sera fait par virement bancaire.

En raison des choix de langues de certains paramètres de navigateurs, il peut arriver que la langue d'affichage du formulaire soit différente de celle de votre préférence usuelle. Dans ce cas, merci de changer la langue de préférence en haut à droite dans la page du formulaire.

[Faire une demande \(https://inscription.croixrouge.ca/#/0ABFBD4F-AF68-EA11-A812-000D3AF422F3?lang=fr\)](https://inscription.croixrouge.ca/#/0ABFBD4F-AF68-EA11-A812-000D3AF422F3?lang=fr)

Vous n'avez pas d'adresse courriel ou accès à Internet? Une demande peut également être faite par téléphone, en communiquant avec un agent de la Croix Rouge au numéro 1 800 863-6582 (tel:+1-800-863-6582) (de 8 h à 20 h, 7 jours sur 7).

Vous devrez consentir à ce que des renseignements vous concernant puissent être échangés entre des ministères et organismes gouvernementaux à des fins de vérification et de conformité. Notez que toute aide versée en trop peut vous être réclamée et que des frais peuvent s'appliquer.

Voir aussi

[Questions et réponses](#)

[Droits et obligations](#)

[Formuler une plainte](#)

Questions sur l'aide financière

Heures d'ouverture : de 8 h à 20 h, tous les jours

1 877 644-4545 (sans frais)

Dernière mise à jour : 23 mars 2020

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2020



Information sur le coronavirus (COVID-19)

[514 644-4545](tel://+1-514-644-4545) (tel://+1-514-644-4545)

[418 644-4545](tel://+1-418-644-4545) (tel://+1-418-644-4545)

[450 644-4545](tel://+1-450-644-4545) (tel://+1-450-644-4545)

[819 644-4545](tel://+1-819-644-4545) (tel://+1-819-644-4545)

[1 877 644-4545](tel://+1-877-644-4545) (tel://+1-877-644-4545) (sans frais)

Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT COVID-19)

Aperçu du programme

Le programme est destiné à offrir une aide financière pour répondre aux besoins des travailleurs qui, en raison d'un isolement pour contrer la propagation du virus COVID-19, ne peuvent gagner en totalité leur revenu de travail et qui ne sont pas admissibles à un autre programme d'aide financière.

Important

Avant de faire une demande d'aide financière, vous devez vous assurer que vous n'êtes pas admissible à une indemnité de votre employeur ni à une assurance privée, et que vous n'êtes pas couvert par les programmes gouvernementaux, notamment l'[assurance-emploi](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html) (<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>) au gouvernement fédéral.

Le programme est offert par le gouvernement du Québec, en partenariat avec la Croix-Rouge. Il sera possible de faire une demande à compter du 19 mars 2020.

Admissibilité

Les travailleurs qui pourront bénéficier de ce programme sont ceux qui résident au Québec et qui sont en isolement pour l'une des raisons suivantes :

- ils ont contracté le virus ou présentent des symptômes;
- ils ont été en contact avec une personne infectée;
- ils reviennent de l'étranger.

De plus, les travailleurs qui sont en isolement ou qui sont susceptibles de l'être selon les critères ci-dessus sont admissibles au PATT COVID-19 :

- s'ils ne sont pas indemnisés par leur employeur;
- s'ils n'ont pas d'assurance privée;

- s'ils ne sont pas couverts par les programmes gouvernementaux, notamment l'[assurance-emploi](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html) (<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>) au gouvernement fédéral.

Le programme ne s'applique qu'aux travailleurs adultes âgés de 18 ans ou plus.

La demande d'isolement doit être ordonnée par le gouvernement du Canada, le gouvernement du Québec ou une autre entité responsable.

Aide financière

Le montant forfaitaire accordé à la personne admissible est de 573 \$ par semaine, pour une période de 14 jours d'isolement. Si son état de santé le justifie, la période de couverture de la personne admissible peut être prolongée jusqu'à un maximum de 28 jours.

Fin de l'aide financière

L'adulte n'a plus droit à l'aide financière quand

- l'aide financière a été versée en totalité;
- il n'a pas respecté une des [obligations](#).

Faire une demande

Vous devez remplir le formulaire d'inscription. Une fois l'inscription remplie, un courriel incluant un lien vers le formulaire de demande vous sera transmis. Une demande doit être faite pour chaque adulte d'une même famille.

Étapes pour faire une demande

1. Vous devez remplir le formulaire d'inscription en ligne afin que nous puissions valider votre identité.
2. Vous recevrez un courriel pour confirmer la réception de votre demande d'inscription.
3. Une fois votre identité validée, vous recevrez un courriel dans lequel vous trouverez le lien vers le formulaire de demande d'aide financière.
 - Le courriel vous sera transmis dans les meilleurs délais.
 - Veuillez vérifier dans votre boîte de courriel indésirable.
4. Votre demande sera ensuite analysée dans les meilleurs délais.
5. Si votre demande d'aide financière est acceptée, un premier versement sera fait par virement bancaire.

En raison des choix de langues de certains paramètres de navigateurs, il peut arriver que la langue d'affichage du formulaire soit différente de celle de votre préférence usuelle. Dans ce cas, merci de changer la langue de préférence en haut à droite dans la page du formulaire.

[Faire une demande \(https://inscription.croixrouge.ca/#/0ABFBD4F-AF68-EA11-A812-000D3AF422F3?lang=fr\)](https://inscription.croixrouge.ca/#/0ABFBD4F-AF68-EA11-A812-000D3AF422F3?lang=fr)

Vous n'avez pas d'adresse courriel ou accès à Internet? Une demande peut également être faite par téléphone, en communiquant avec un agent de la Croix Rouge au numéro 1 800 863-6582 (tel:+1-800-863-6582) (de 8 h à 20 h, 7 jours sur 7).

Vous devrez consentir à ce que des renseignements vous concernant puissent être échangés entre des ministères et organismes gouvernementaux à des fins de vérification et de conformité. Notez que toute aide versée en trop peut vous être réclamée et que des frais peuvent s'appliquer.

Voir aussi

[Questions et réponses](#)

[Droits et obligations](#)

[Formuler une plainte](#)

Questions sur l'aide financière

Heures d'ouverture : de 8 h à 20 h, tous les jours

1 877 644-4545 (sans frais)

Dernière mise à jour : 23 mars 2020

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2020



[Accueil](#) > [Emploi et Développement social Canada](#) > [Travail partagé](#)

Programme de travail partagé - Guide de l'employé

Sur cette page

- [A. Introduction](#)
- [B. Programme de travail partagé](#)
- [C. Admissibilité au programme](#)
 - [Qui peut présenter une demande?](#)
 - [Qui n'est pas admissible au Programme?](#)
- [D. Présenter une demande d'accord de travail partagé](#)
- [E. Reponsabilités de l'employeur](#)
- [F. Conditions des employés](#)
- [G. Période d'attente pour recevoir des prestations](#)
- [H. Mise à pied d'employés](#)
- [I. Prestations de travail partagé](#)
- [J. Cartes de déclaration de quinzaine](#)
- [K. Employés qui décident de remplir des cartes de déclaration du prestataire](#)
- [L. Imposition](#)
- [M. Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales](#)
- [N. Contactez-nous](#)
- [Annexe A - Comment remplir les cartes de déclaration de quinzaine](#)

A. Introduction

Ce guide contient de l'information utile pour remplir une demande de participation à un accord de travail partagé. Veuillez lire toutes les informations fournies et en discuter avec votre employeur. Ne jetez pas ce document, vous pourriez en avoir besoin pendant toute la durée de l'accord.

B. Programme de travail partagé

Le Programme de travail partagé est un programme d'assurance-emploi (AE) conçu pour aider les employeurs et les travailleurs à éviter les licenciements temporaires lorsque survient un ralentissement temporaire des activités de l'entreprise en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Le programme fournit des prestations d'assurance-emploi aux employés admissibles qui acceptent de réduire leurs heures normales de travail et de partager le travail disponible pendant la relance de l'entreprise.

Notons que l'employeur et les employés visés (et, s'il y a lieu, le syndicat) doivent convenir de participer au Programme de travail partagé et présenter une demande ensemble.

Les composantes du programme sont les suivantes :

Unité de travail partagé

Une unité de travail partagé est un groupe d'employés qui exécutent des tâches similaires et acceptent de réduire leurs heures de travail sur une période définie. L'unité inclut généralement tous les employés possédant la même description de travail ou tous les employés qui exécutent des tâches similaires. Un accord de travail partagé peut inclure plus d'une unité de travail partagé.

Partage équitable du travail

Tous les membres d'une unité de travail partagé doivent accepter de réduire leurs heures de travail selon le même pourcentage et de partager le travail disponible.

Réduction prévue des heures de travail

Les unités de travail partagé doivent réduire leurs heures de travail d'un minimum de 10 % (une demi-journée) à un maximum de 60 % (trois jours). Cette réduction peut varier d'une semaine à l'autre, pourvu que la réduction moyenne des heures de travail se situe entre 10 % et 60 % pour la durée de l'accord.

Durée et prolongation de l'accord

Un accord de travail partagé doit avoir une durée minimale de 6 semaines consécutives et une durée maximale de 26 semaines consécutives. Au besoin, les employeurs peuvent prolonger les accords de 12 semaines, pour un total de 38 semaines.

Les mesures spéciales temporaires de Travail partagé de 2017 en réponse au ralentissement dans le secteur forestier ont introduit une extension de 38 semaines, ce qui porte la durée maximale d'un accord de travail partagé à 76 semaines.

C. Admissibilité au programme

Qui peut présenter une demande ?

Employeurs

Pour être admissible à un accord de travail partagé, un employeur doit :

- connaître une diminution récente des activités de l'entreprise d'environ 10 %;
- démontrer que la pénurie de travail est temporaire et indépendante de sa volonté, et qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement cyclique ou récurrent;
- avoir mené ses activités à l'année depuis au moins deux ans au Canada;
- être une entreprise privée, une société ouverte ou un organisme sans but lucratif;
- avoir au moins deux employés faisant partie de l'unité de travail partagé; et
- être disposé à mettre en œuvre un plan de relance qui permettra à l'unité de travail partagé de revenir aux heures normales de travail avant la fin de l'accord.

Employés

Pour être admissible à un accord de travail partagé, vous devez :

- faire partie du « personnel de base » (employé permanent à temps plein ou à temps partiel à l'année nécessaire pour l'exécution des activités quotidiennes de l'entreprise);
- être admissible à l'assurance-emploi; et
- accepter de réduire vos heures normales de travail selon le même pourcentage et de partager le travail disponible.

Qui n'est pas admissible au Programme ?

Employeurs

Votre employeur n'est pas admissible au travail partagé s'il :

- connaît une diminution récente de ses activités attribuables à :

- un conflit de travail;
- un ralentissement de la production préexistant ou récurrent; ou
- une diminution des activités de l'entreprise attribuable à une augmentation récente de la taille de l'effectif.

Employés

Vous n'êtes pas admissible au travail partagé si vous êtes :

- un employé saisonnier ou un étudiant embauché pour la saison estivale ou pour un stage coopératif;
- un employé embauché de façon ponctuelle ou sur appel, ou par le biais d'une agence de placement temporaire;
- un employé requis pour aider à générer du travail ou un employé essentiel à la relance de l'entreprise (par exemple, les membres de la haute direction, les directeurs des ventes et du marketing/agents de vente, les représentants commerciaux externes, les employés techniques responsables de la conception de produits, etc.); et
- un employé détenant plus de 40 % des actions avec droit de vote de l'entreprise.

Veillez noter que si vous n'êtes pas admissible aux prestations d'assurance-emploi ou décidez de ne pas participer au travail partagé, vous êtes néanmoins tenu de réduire vos heures de travail selon le même pourcentage que les employés faisant partie de l'unité de travail partagé.

D. Présenter une demande d'accord de travail partagé

Pour présenter une demande d'accord de travail partagé, votre employeur doit fournir les documents suivants :

- Formulaire EMP 5100 : Demande de participation à un accord de travail partagé;
- Formulaire EMP 5101 – Annexe A : Unité de travail partagé;
- EMP 5104 - Annexe B : Plan de redressement; et
- Chiffres de ventes pour les 24 derniers mois.

Le formulaire de demande doit être signé par le représentant autorisé de l'employeur (ayant le pouvoir de signer pour l'entreprise), le représentant autorisé des employés et le représentant du syndicat (s'il y a lieu). Veuillez noter que les informations contenues dans les questionnaires remplis seront traitées de façon confidentielle.

Votre employeur doit présenter la demande dûment remplie 30 jours avant la date de début de l'accord demandée. Veuillez noter que tous les accords de travail partagé commencent le dimanche.

E. Responsabilités de l'employeur

Une fois l'accord signé, votre employeur doit :

- rendre l'information relative à l'accord de travail partagé accessible à tous les employés et s'assurer que le représentant des employés distribue une copie du Guide de l'employé à tous les membres de l'unité de travail partagé;
- transmettre à Service Canada un Rapport d'utilisation hebdomadaire faisant état du total des heures travaillées et des heures manquées par les employés en raison de leur participation au Programme de travail partagé;
- informer les employés que les prestations telles que les pensions, les indemnités de vacances et, dans certaines circonstances, les demandes ultérieures des prestations d'assurance-emploi peuvent être modifiées

par la participation au Programme de travail partagé, généralement parce que des employés touchent un salaire brut plus faible (assurable) et/ou effectuent moins d'heures de travail;

- rendre ces documents disponibles, sur demande, à Service Canada aux fins d'inspection et de vérification;
- établir un rapport sur les progrès du plan de redressement;
- aviser Service Canada avant d'apporter toute modification à l'accord, y compris les changements d'horaire de travail;
- maintenir un calendrier des travaux et effectuer le suivi des heures supplémentaires effectuées par les employés de l'unité de travail partagé;
- tenir des dossiers appropriés pour chaque employé participant au travail partagé au cours de l'accord, y compris les salaires et toute autre rémunération versée aux employés chaque semaine; planifier au moins une demi-heure de travail par semaine pour les salariés afin qu'ils se qualifient pour les prestations d'assurance-emploi pour le travail partagé; et
- maintenir tous les avantages sociaux existants. Cependant, les avantages sociaux (y compris tout paiement ultérieur de prestations, par exemple les prestations d'invalidité) peuvent être réduits en raison de la participation à un accord de travail partagé si leur calcul repose sur le salaire ou les heures de travail.

F. Conditions des employés

- L'employeur est responsable de la rémunération pour les jours fériés qui surviennent pendant une période de travail partagé, car ces jours ne sont pas couverts par les prestations d'assurance-emploi;
- Les employés auront la possibilité de remplir des cartes déclaration du prestataire ou de demander une exemption concernant la déclaration

du prestataire et d'informer tout simplement Service Canada si des conditions spéciales s'appliquent (par exemple, emploi auprès d'un autre employeur ou à l'extérieur du Canada);

- Les employés seront appelés à présenter leur demande de prestations d'assurance-emploi par [Appli-Web](#) et devront utiliser le code de référence mis à leur disposition sur le formulaire « Avis important destiné aux employés qui participent au travail partagé »; et,
- Les employés verront leur demande établie dans la province où leur employeur exerce ses activités. Les employés dont la demande est établie en dehors de la province où ils résident doivent utiliser le code postal de l'employeur lorsqu'ils accèdent à [Mon dossier Service Canada](#). Les employés qui communiquent avec le centre d'appels de l'assurance-emploi doivent préciser la province où ils travaillent.

G. Période d'attente pour recevoir des prestations

Les employés ne sont pas assujettis à la période d'attente de deux semaines pour obtenir des prestations de travail partagé.

Cependant, comme le système de paiements de l'assurance-emploi doit traiter ces prestations, 28 jours peuvent s'écouler après la réception du relevé d'emploi et la réception du premier chèque. (Les prestations peuvent seulement être payées si l'employeur soumet les Rapports d'utilisation hebdomadaires.)

H. Mise à pied d'employés

Si les activités de l'entreprise ne se rétablissent pas comme prévu et qu'un employé est mis à pied au cours ou à la fin de la période de l'accord, l'employé peut demander des prestations régulières d'assurance-emploi. La durée de ces prestations serait prolongée du nombre de semaines équivalant à sa participation au travail partagé.

En règle générale, le taux et la durée normale des prestations ne sont pas réduits du fait de cette participation.

I. Prestations de travail partagé

Les prestations payables sont basées sur la moyenne normale de votre revenu hebdomadaire calculé au début de l'accord. Si vos heures de travail sont irrégulières, le revenu hebdomadaire moyen s'obtient en faisant la moyenne des heures travaillées par semaine durant les deux années précédant la demande.

Pendant la période de l'accord de travail partagé, votre employeur peut vous demander de travailler pendant une journée de travail partagé. Vous êtes tenu de vous présenter à votre poste quand du travail vous est ainsi offert.

Les gains reçus au cours de n'importe quelle semaine par un employé ne seront pas déduits du paiement des prestations de travail partagé. Si un participant au Programme de travail partagé reçoit des gains provenant d'autres sources que l'emploi de travail partagé, un pourcentage de ces revenus sera déduit de toute prestation de travail partagé payable au cours de la semaine où les gains ont été reçus. Les gains sont déduits de la façon suivante :

- Si les gains reçus représentent moins que le seuil de rémunération (c'est-à-dire 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable (RHA))

utilisée pour calculer la demande de prestations d'assurance-emploi), 50 % des gains reçus seront déduits des prestations payables dans le cadre du travail partagé.

- Si les gains reçus représentent plus que le seuil de rémunération, mais moins que la RHA, 50 % des gains reçus jusqu'au seuil de rémunération seront déduits ainsi que 100 % des gains reçus dépassant le seuil de rémunération.
- Si les gains reçus sont égaux ou supérieurs à la RHA, aucune prestation ne sera versée.

J. Cartes de déclaration de quinzaine

En recevant des prestations d'assurance-emploi, vous devez remplir des cartes de déclaration de quinzaine. Le versement de vos prestations de travail partagé sera fondé sur ces cartes de déclaration de quinzaine et sur le Rapport d'utilisation soumis par l'employeur.

Les employés peuvent décider de ne pas remplir les cartes de déclaration en acceptant de permettre à leur employeur dans le cadre de travail partagé de déclarer leurs heures travaillées en leur nom (c'est-à-dire exemption de remplir la déclaration du prestataire). Lorsque vous présentez une demande de prestations de travail partagé par [Appli-Web](#), on vous demandera si vous souhaitez profiter de l'exemption de remplir la déclaration du prestataire. Si vous choisissez de profiter de l'exemption, vous devrez indiquer à Service Canada si des conditions spéciales s'appliquent à tout moment au cours de la période de validité de l'accord travail partagé.

Si vous ne souhaitez pas profiter de l'exemption de remplir la déclaration du prestataire, vous devrez remplir des cartes de déclaration de quinzaine.

K. Employés qui décident de remplir des cartes de déclaration du prestataire

Il existe des situations où il serait à votre avantage de remplir des cartes de déclaration du prestataire afin d'éviter le paiement de prestations auxquelles vous n'avez pas droit (c'est-à-dire un paiement en trop). Ces situations sont énumérées ci-dessous :

- vous recevez des sommes d'un autre employeur ;
- vous travaillez pour un autre employeur ;
- vous avez un travail autonome ; et,
- vous travaillez à l'extérieur du Canada.

Voir [l'annexe A](#) pour obtenir des instructions sur la façon de remplir les cartes de déclaration de quinzaine.

L. Imposition

L'impôt retenu sur les prestations d'assurance-emploi du Programme de travail partagé est établi à partir des renseignements que vous avez fournis à la section « Impôt sur le revenu » de la demande d'assurance-emploi. Ce montant varie selon la province, la situation fiscale personnelle et le taux de prestations du prestataire.

Les prestations d'assurance-emploi que vous recevez sont imposables. Toutefois, selon le montant des prestations hebdomadaires versées, les impôts ne sont pas toujours retenus à la source. Vous pourriez souhaiter voir augmenter vos retenues d'impôt pour éviter d'avoir à payer un montant trop important d'impôt sur le revenu à la fin de l'année.

Vous pouvez en faire la demande par téléphone en composant sans frais le 1-800-206-7218 (ATS : 1-800-529-3742). Pour un service plus rapide, assurez-vous de toujours nous fournir votre numéro d'assurance sociale.

Lorsque vous produisez votre déclaration de revenus, selon votre revenu net, on pourrait vous demander de rembourser une partie des prestations d'assurance-emploi reçues. En effet, les participants dont le revenu annuel net dépasse un certain seuil doivent rembourser un pourcentage des prestations régulières d'assurance-emploi reçues au cours de l'année d'imposition.

Par exemple :

Si votre revenu net provenant de toutes sources pour l'année 2016 dépasse 63 500 \$, vous serez tenu de rembourser 30 % du moindre :

- de la partie du revenu net excédant 63 500 \$; ou
- du total des prestations régulières, y compris les prestations régulières pour pêcheur, payées au cours de l'année d'imposition.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le remboursement de prestations au moment de payer l'impôt sur le revenu au site suivant :

[Assurance-emploi et remboursement de prestations au moment de payer l'impôt sur le revenu – 2016.](#)

M. Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales

Les ordonnances relatives au soutien financier familial, lorsqu'elles ne sont pas acquittées, peuvent être déduites des prestations de travail partagé en vertu de la Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales et de ses règlements.

N. Contactez nous

Pour obtenir plus de renseignements sur le travail partagé, les employeurs et les employés de toutes les régions du Canada peuvent composer le numéro sans frais suivant : 1-866-891-5319 (ATS : 1-800-926-9105).

Annexe A – Comment remplir les cartes de déclaration de quinzaine

Côté 1

Bloc	Description
1a	Répondez NON, sauf si vous avez travaillé pour un autre employeur, auquel cas vous devez répondre OUI.
1b	<ul style="list-style-type: none"> • Si NON, indiquez le nom de l'employeur participant au travail partagé • Si OUI, indiquez le nom et l'adresse de l'autre employeur (le nom doit être différent de celui de l'employeur participant au travail partagé). Le nombre total d'heures et les dates travaillées et payées ainsi que les gains provenant de cet emploi doivent être déclarés dans les blocs A et C du côté 2.
2	Répondez NON, sauf si vous avez commencé un emploi à temps plein avec un employeur autre que votre employeur qui participe au travail partagé, auquel cas vous devez répondre OUI et indiquer le nom du nouvel employeur.
3	Si vous suivez une formation, vous devez déclarer le total des heures de formation suivies et tout montant d'allocations de formation dans le bloc D du côté 2.

4	Répondez OUI, sauf si vous étiez en vacances, malade ou non disponible pour les jours couverts par la déclaration, auquel cas vous devez répondre NON. Si vous étiez à l'extérieur du Canada pendant la période couverte par la déclaration, vous devez indiquer les dates et la mention « à l'extérieur du Canada ».
5	Répondez NON, sauf si vous avez reçu des sommes autres que les gains ou salaires de votre employeur qui participe au travail partagé.

Déclaration – Côté 2

Bloc	Description
A	Nombre total d'heures, dates travaillées et payées pour un employeur autre que votre employeur qui participe au travail partagé, y compris les heures supplémentaires, les congés de maladie payés, les vacances payées ou tout autre congé payé.
B	Indiquez le nom de l'employeur qui participe au travail partagé.
C	Le total des gains avant déductions de l'employeur autre que votre employeur qui participe au travail partagé pendant les heures et les dates mentionnées au bloc A.
D	Allocations de formation, le cas échéant.
E	Régime d'assurance maladie collective et d'assurance maternité ou invalidité, le cas échéant.
F	Autres sommes reçues qui ne sont pas déjà déclarées dans les blocs A et C ne provenant pas de l'employeur qui participe au travail partagé.

Les deux côtés de la carte de déclaration du prestataire doivent être remplis, et le devant de chaque carte doit être signé et daté.

Date de modification :

2017-08-21

Mylene Legendre

De: Demers Beaulne <communications@demersbeaulne.com>
Envoyé: 24 mars 2020 17:00
À: Francis Charron
Objet: COVID-19 : Les possibilités de rémunération

[View this email in your browser](#)

demersbeaulne
alliés en affaires



COVID-19 LES POSSIBILITÉS DE RÉMUNÉRATION



1. Quel est le nombre d'heures travaillées obligatoires pour avoir droit à l'assurance-emploi?

Le nombre d'heures minimum travaillées obligatoires varie entre 420 et 700 heures. Ce nombre d'heures est déterminé en fonction de votre région économique. Pour les employeurs de la grande région de Montréal, Hull, Montérégie, Trois Rivières, Centre du Québec, le nombre d'heures minimum est fixé à 700 heures.



2. Quel est le nombre minimal et maximal de semaines de prestations auquel vous avez droit?

Le nombre maximal de semaines de prestations varie entre 14 et 45 semaines en fonction de votre région économique et de votre nombre d'heures travaillées. Pour les employeurs des régions mentionnées ci-dessus, le nombre minimal de semaines de prestations est 14 et le nombre maximal est 36. Pour avoir le maximum de 36 semaines (dans la grande région de Montréal) vous devez avoir travaillé 1 820 heures.

3. Dois-je donner un préavis ou une indemnité aux employés que je mets actuellement à pied?

Un employeur n'est pas tenu d'offrir un préavis ou une indemnité aux employés qu'il met à pied pour moins de six mois.

Cependant, l'employeur est généralement tenu d'offrir un préavis ou une indemnité aux employés qu'il met à pied pour une période de plus de six mois.

Par contre, l'employeur est exempté de cette obligation en cas de force majeure. Il est raisonnable de croire que le COVID-19 est une situation de force majeure. Cependant, il est important d'être en mesure de prouver que la mise à pied est due au COVID.

4. Mon employé peut-il devancer son congé de maternité, paternité, parentalité? (RQAP)

- Le congé de maternité : Celui-ci peut être réparti au gré de la travailleuse avant ou après la date prévue de son accouchement.
- Le congé de paternité : Doit débuter, au plus tôt, la semaine de la naissance de l'enfant.
- Le congé de parentalité : Peut débuter, au plus tôt, la semaine de la naissance de l'enfant.

Vous voulez plus d'informations? Nous vous invitons à consulter [ceci](#).

Pour toute information supplémentaire relative au COVID-19, [consultez notre dossier spécial](#) pour connaître vos responsabilités en tant qu'employeur, les mesures pour supporter votre santé financière, notre engagement et bien plus.

Pour toutes questions, n'hésitez surtout pas à contacter nos experts!



**Natalie
Beaudoin**

Associée
Capital humain
CRHA, M. Sc. A.

514 878-0225
nbeaudoin@demersbeaulne.com



**Chloé
de la Chevrotière**

Conseillère
Capital humain
CRHA

514 878-3588, poste 344
cdelachevrotiere@demersbeaulne.com



Copyright © |2018| |DEMERS BEAULNE|, Tous droits réservés.

Notre adresse :

1800, avenue McGill College, bureau 600
Montréal (Québec) H3A 3J6

Vous souhaitez changer la façon dont vous recevez ces e-mails?
Vous pouvez [changer vos préférences](#) or [vous désabonnez de cette liste.](#)

Mylene Legendre

De: Stéphane Vaudrin <SV@hna.ca>
Envoyé: 24 mars 2020 15:22
À: Adam Saskin (asaskin@spiegelsohmer.com); Alain Bergeron (abergeron@morencyavocats.com); Alain Goulet (alain.goulet@desjardins.com); Alain Guillemette; Alain Pronovost (a.pronovost@jetequip.com); alejandra irace-cima; Alexandre Mainville; Alexandre Santos (alexsantos@spytronic.com); Alexis Paquette-Trudeau (APaquette-Trudeau@DuntonRainville.com); Ali Lakhdari; FORTIN, Amélie; André Champagne (achampagne@lavery.ca); André Cyr (acyr@fisc-cap.com); Andre Gagnon; André Lafontaine (alafontaine@capitalconseil.ca); milaprevost@videotron.ca; Anne-Marie Girard-Plouffe (amgirardp@optionfortune.com); Annie Bourgoin (abourgoin@pmemtl.com); Annie Côté (acote@urgencemedicale.ca); Annie Melançon - Clinique Santé du Quartier (annie@santeduquartier.com); anyclaud_m@hotmail.com; Anthony Jutras (ajutras@ajjins.com); Antoine Tremblay (atremblay@morencyavocats.com); Antoine Tremblay (atremblay@lafortunecadieus.com); Arie Koifman; Yanik Deschenes; Audrey St-Onge Marceau (a.stongemarceau@jansonlarenteroy.ca); Serge Le Myre (slemyre@edpinc.ca); mario.reno@live.ca; Benoit Deschamps (benoit.deschamps@td.com); Benoit Fradet (bfradet@hotmail.com); Benoit Jacques - Benoit Jacques courtier immobilier inc. (benoitjacques@outlook.com); Benoit Laplante (benoit.laplante@radiologix.ca); Benoit Laroche (benoit.laroche@bnc.ca); Bryan Haley; Carl Lefebvre (carl@epicier.ca); Catherine Nesterenko (catherine.nesterenko@videotron.ca); Catherine Parent (parentc@roynat.com); cécilia Rhéaume; Chantal Daoust; Charles Étienne (cetienne@printernational.ca); Christian Lemoyne; Claude Descoteaux (claudio@epicier.ca); Claude Fontaine (claudio@travelretail.ca); COTE, Marie-Eve; Daniel A. Proulx (daniel@prougestim.com); Daniel Dumoulin (daniel.dumoulin@concerti.com); Daniel Larouche (dlarouche@laboratoireevo.com); Daniel Perreault (dperreault@scpenvironnement.ca); Daniel Syvrais (dsyvrais@desjardins.com); David.Morneau@groupemorneau.com; d.delafosse@waverleymetal.com; Denis Blain (dblain@hason-steel.com); Denis Desjardins (denis.p.desjardins@desjardins.com); Denis Légaré (d.legare@transfertco.ca); thang25@hotmail.com; 'duyando40@yahoo.ca'; Elaine St-Denis; Élisabeth Fontaine (efontaine@manacom.com); eric@bruneauelctrique.com; Eric Camaro (ecamaro@itracoustique.com); Éric Girard (egirard@ebiqc.com); Éric Haziza; Eric Krause - Desjardins Capital de Risque (eric.krause@dcrdesjardins.com); Eric Moreau; vpfinance@viandesriendeau.com; Eric Verdier; Filomène Calisto; Francine Chaput; Francis Charron; François Bellefeuille; François Coutu (francois@fcoutuelectrique.com); François Lafortune; francoismartel@academieculinnaire.com; Frédéric Boyer; Gary Belisle (gary.belisle@sympatico.ca); gboucher@itracoustique.com; Geneviève Bouthillier (genevieve.bouthillier@fondaction.com); Geneviève Ducharme (genevieve.ducharme@coopscsco.com); Gianfranco Bizzarro; Guylaine Aubin; crash1977@gmail.com; Hughes Vallée (hvallee@ventilex.ca); Ian Picard (ian@fromageriehamel.com); Jean-François Désilets; Jean-Sylvain Landry; pilonmarier@videotron.ca; Jocelyn Bédard (j.bedard@groupefenestra.com); Jocelyn Rioux - Plan B Société de Coaching Inc (jocelynrioux@planbcoaching.ca); Johann Joneau; Johanne Forget; Johanne Verreault (v.johanne@hotmail.com); Josée Comtois (joseecomtois@steripure.com); julien smith; Louis-José Houde (ljhoude@videotron.ca); Luc Hédou (luc.hedou@n-spro.com); Manon Brosseau (brosseau@robic.com); Marc Bouthillier (marc.b@isolationconfort.ca); Marc Dorval@rrsb.nb.ca; Marc Fortin (mfortin@acema.ca); Marc Landry; Margaret Koehn (m.koehn.couillard@gmail.com); Martin Sara; Mathieu Grenier (mathieu.grenier@intact.net); Mélanie Dufour (melanie@jgl2002.ca); Michel Couillard (m.couillard@busac.com); Nadia Gignac (info@nadiagignac.ca); Naoum Araj; Nathalie Parisé; nick@crowleyartscentre.org; Patrick Léveillé; Rinaldi, Patrick (pat.rinaldi@sympatico.ca); Pierre Labelle (plabelle@pierquip.com); Pierre Luc Bocage (plb@louisjosehoude.com); Pierre (Pietro) Mancini (pmancini@francoisbellefeuille.com); Pierre Trépanier (trepanpi@gmail.com); Pierre-Louis Landry (pllandry@boulzeye.ca); Remi Blais; rparise@geneq.com; Richer Dompierre (richer@imprimerierdi.com); R.petit@kebecson.com; Robert Dumontet; Rday@communimed.ca; Sergio Lifraine (sergio@monoserra.com); Slabelle@quadrax.com; Stéphane Choquette

À: (s.choquette@importsdragon.com); Stephane Dufault; Stéphane Gignac (auto337@hotmail.com); Me Stephane Hardouin, notaire; Stéphane Morency (smorency@karisma.ca); Stephan Tetrault; Steve Ho; Steven Polidoro (Steven@faspac.ca); Sylvain Charest (sylvain_charest@importationscavan.com); spelletier@sybecoservices.com; Sylvie Carrau (scarrau@physiatrieipq.ca); Sylvie Leblanc (sylvie.leblanc@acmon.ca); vdeluca@prestigealuminium.ca; Vincent Baribeau (vbaribeau@ajjins.com); Vincent Drolet; Vincent Géricitano (vincent@adr.tv); Vincent Glorion (glorionvincent@gmail.com); William Harvey (wharvey@hewitt.ca); ysavignac@quadrax.com

Objet: COVID-19 - Subvention temporaire pour les employeurs

Bonjour à tous,

Voici une mise à jour concernant la subvention temporaire pour les employeurs :

Subvention salariale temporaire pour les employeurs :

Dans le cadre de l'engagement du gouvernement du Canada à soutenir les entreprises et en réponse à la pandémie de COVID-19, le gouvernement a annoncé une [subvention salariale temporaire](https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/mise-a-jour-covid-19.html?utm_source=Canada_dot_ca&utm_medium=News_Item&utm_campaign=CO_DCO+HRB+COVID19&utm_content=2020-03-20_1054#temporary-wage) pour les employeurs **pour une période de trois mois**. À compter de maintenant, les employeurs éligibles (*organismes sans but lucratif, organismes de bienfaisance, et certaines sociétés privées sous contrôle canadien*) qui versent une rémunération à un employé, tel qu'un salaire, un traitement ou des avantages imposables, **le 18 mars ou après, et avant le 20 juin**, sont autorisés à réduire les versements de l'impôt sur le revenu fédéral, provincial ou territorial du montant de leur subvention. **Cette mesure ne s'applique qu'aux remises faites à l'Agence.** https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/mise-a-jour-covid-19.html?utm_source=Canada_dot_ca&utm_medium=News_Item&utm_campaign=CO_DCO+HRB+COVID19&utm_content=2020-03-20_1054#temporary-wage

1. Qu'est-ce que la subvention salariale temporaire pour les employeurs?

Il s'agit d'une mesure mise en place pour une période de **trois mois** qui permettra aux employeurs admissibles de réduire le montant des retenues à la source **qu'ils versent à l'Agence du revenu du Canada.**

2. Comment savoir si vous êtes un employeur admissible?

Vous êtes un employeur admissible si vous respectez les conditions suivantes :

- vous êtes un organisme sans but lucratif, un organisme de bienfaisance enregistré ou une société privée sous contrôle canadien (SPCC);
- vous aviez un numéro d'entreprise et un compte de programme de retenues sur la paie (RP) auprès de l'Agence en date du 18 mars 2020;
- vous versez un salaire, un traitement, des primes ou toute autre rémunération à un employé.

Notez que les SPCC sont admissibles à la subvention uniquement si leur capital imposable utilisé au Canada pour l'année d'imposition précédente, calculé selon le groupe associé, est inférieur à 15 millions de dollars.

La subvention salariale temporaire pour les employeurs vise seulement les employeurs admissibles énumérés ci-dessus.

3. Quel est le montant de la subvention?

La subvention est égale à 10 % de la rémunération que vous versez du **18 mars 2020 au 20 juin 2020, jusqu'à 1 375 \$ par employé et un montant maximum de 25 000 \$ par employeur.**

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

Par exemple, si vous avez 5 employés, la subvention maximale que vous pouvez recevoir est de 6 875 \$ (le montant maximal de 1 375 \$ par employé multiplié par 5), même si le maximum par employeur est de 25 000 \$.

4. Comment calculer la subvention?

Vous devez calculer manuellement le montant de la subvention.

Par exemple, si vous avez 5 employés à qui vous versez chacun **un salaire mensuel de 4 100 \$**, pour un total de 20 500 \$, la subvention sera égale à **10 % de 20 500 \$, c'est-à-dire 2 050 \$.**

5. Comment vais-je recevoir la subvention?

Une fois que vous avez calculé votre subvention, utilisez ce montant pour réduire le versement courant d'impôt fédéral, provincial ou territorial **que vous devez faire à l'Agence.**

Important : La subvention ne s'applique pas à vos versements des cotisations au Régime de pensions du Canada ou à l'assurance-emploi.

Par exemple, si vous avez calculé que votre subvention était de 2 050 \$, **vous réduirez ce montant du versement d'impôt** fédéral, provincial ou territorial **que vous devez faire à l'Agence.** Vous pourrez continuer de réduire vos prochains versements d'impôt pour les rémunérations que vous verserez d'ici le **20 juin 2020**, jusqu'à concurrence de 25 000 \$.

6. Quand puis-je commencer à réduire les versements?

Vous pouvez commencer à réduire vos versements d'impôt fédéral, provincial ou territorial au cours de la première période de versement visant la rémunération versée du **18 mars 2020 au 20 juin 2020.**

Par exemple, si vous faites des versements réguliers, vous pouvez réduire le versement que vous devez faire le **15 avril 2020 à l'Agence.**

7. Et si le montant de subvention dépasse le montant des versements?

Si le montant d'impôt sur le revenu que vous déduisez n'est pas suffisant pour compenser la valeur de la subvention au cours d'une période donnée, vous pouvez réduire les prochains versements pour bénéficier pleinement de la subvention.

Cela signifie que vous pourrez réduire des versements que vous devrez effectuer au cours d'une période qui n'est pas visée par la subvention salariale, c'est-à-dire après le 20 juin 2020.

Par exemple, si vous avez calculé une subvention de 2 050 \$ sur la rémunération versée du 18 mars 2020 au 20 juin 2020 inclusivement, mais que vous n'avez déduit que 1 050 \$ d'impôt fédéral, provincial ou territorial sur le revenu de vos employés, vous pouvez réduire de 1 000 \$ un prochain versement d'impôt, même si ce versement vise une rémunération versée après le 20 juin 2020.

8. La subvention touchera-t-elle les retenues de vos employés?

Non. Vous continuerez à retenir l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de pensions du Canada et les primes d'assurance-emploi des salaires, traitements, primes, commissions ou autres rémunérations versées à vos employés, comme vous le faites actuellement.

La subvention n'est calculée que lorsque vous versez ces montants à l'Agence.

9. Et si je ne réduis pas de versements au cours de l'année?

Si vous êtes un employeur admissible, mais que vous choisissez de ne pas réduire vos versements de retenues à la source au cours de l'année, calculez quand même la subvention salariale temporaire visant la rémunération versée du 18 mars 2020 au 20 juin 2020 inclusivement. **Vous pourrez demander que le paiement de la subvention vous soit versé à la fin de l'année, ou soit transféré à l'année suivante.**

10. Quels registres comptables dois-je conserver en appui à la subvention?

Vous devrez conserver les renseignements à l'appui de votre calcul, notamment :

- le montant de la rémunération totale versée du 18 mars 2020 au 20 juin 2020;
- le montant d'impôt sur le revenu fédéral, provincial ou territorial qui a été retenu de cette rémunération;
- le nombre d'employés payés durant de cette période.

L'Agence met présentement à jour les exigences de déclaration de fin d'année. Plus de renseignements sur la façon de déclarer la subvention à la fin de l'année seront publiés sous peu.

11. La subvention est-elle un revenu imposable?

Oui. Si vous recevez la subvention, vous devez déclarer le montant total reçu comme revenu dans l'année pour laquelle la subvention est reçue.

12. Et si mon entreprise est fermée?

Si vous n'avez pas payé de salaire, traitement, prime ou autre rémunération à un employé du 18 mars 2020 au 20 juin 2020, vous ne pouvez pas recevoir la subvention, même si vous êtes un employeur admissible.

13. Qu'en est-il des versements effectués à Revenu Québec?

Cette subvention salariale temporaire pour les employeurs permet aux employeurs admissibles de réduire les versements effectués à l'Agence du revenu du Canada seulement

FAQ Subvention salariale temporaire (mise à jour 2020-03-20) :

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/mise-a-jour-covid-19/foire-aux-questions-subvention-salariale-temporaire-petites-entreprises.html>

L'information ci-haut provient du site web de l'agence du revenu du Canada, je serai en communication avec différents services de paie pour valider la procédure de leur côté.

Je suis également disponible pour toute question.

Merci et bonne journée!

Stéphane Vaudrin, CPA auditeur, CA

Associé

tél. : (514) 355-1550 poste 135

télééc. : (514) 355-1559

SV@hna.ca

HARDYNORMAND
& ASSOCIÉS SENCRL

Société de comptables professionnels agréés

7875, boul. Louis-H.-Lafontaine, bureau 200

Anjou (Québec) H1K 4E4

www.hardynormand.com

ALLIOTT
GROUP *Affilié au réseau de firmes indépendantes
d'audit, de comptabilité, et d'évaluation*

Ce message est strictement réservé à l'usage de l'individu ou de l'entité à qui il est adressé et contient de l'information privilégiée et confidentielle. Si le lecteur de ce message n'est pas le destinataire projeté, vous êtes par les présentes avisé que toute dissémination, distribution ou copie de cette communication est strictement prohibée. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez nous téléphoner immédiatement et nous retourner le message original sans l'avoir lu ou modifié de quelques façons que ce soit.

The information transmitted is intended only for the person or entity to which it is addressed and may contain confidential and/or privileged material. Any review, retransmission, dissemination or other use of, or taking of any action in reliance upon, this information by persons or entities other than the intended recipient is prohibited. If you received this in error, please contact the sender and delete the material from any computer.



Au-delà des mesures immédiates, les entreprises devraient profiter de cette occasion pour réfléchir à leur capacité à gérer une crise et, à l'avenir, envisager des mesures visant à accroître leur agilité et leur résilience.

Planification de scénarios

- Les entreprises doivent agir avec détermination lorsqu'elles élaborent et mettent en œuvre des pratiques améliorées de gestion du risque. Elles doivent tirer parti de la planification de scénarios pour créer des plans d'action préventifs.
- Les scénarios permettent aux entreprises de dégager une vue d'ensemble et de trouver des compromis efficaces sur des aspects comme la quantité de stocks à conserver et leur emplacement, ou la manière d'équilibrer le coût des stocks et le coût lié à la non-satisfaction des clients. Des simulations peuvent être réalisées rapidement pour déterminer le juste milieu entre des objectifs apparemment contradictoires en s'appuyant sur des données en temps réel sur les stocks, sur la demande des clients et sur les capacités des fournisseurs. De plus en plus rendus possibles par l'IA et l'automatisation, ces scénarios peuvent aider à prescrire plutôt qu'à simplement prévoir.
- En analysant les événements passés et en émettant des hypothèses sur les menaces futures, les entreprises sont en mesure de cerner quels approvisionnements stratégiques et concentrés sont menacés en cas de crise majeure et, surtout, de reconnaître quand les capacités internes actuelles en matière de gestion du risque s'avèrent insuffisantes.

Gestion du risque lié aux fournisseurs



problèmes.

- Lorsqu'elles sont alertées, les entreprises doivent prendre des mesures proactives pour découvrir des niveaux d'exposition supplémentaires en s'adressant aux fournisseurs (des niveaux 1, 2 et inférieurs) situés en dehors des régions touchées afin de cerner les dépendances d'approvisionnement en amont dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- De plus, les entreprises gagneraient à équilibrer l'offre et la demande et à collaborer avec les parties prenantes internes et les fournisseurs essentiels pour convenir par contrat des coûts logistiques et des stocks tampons nécessaires, de manière à réduire les hausses de prix soudaines en cas de crise.

Gestion de la chaîne d'approvisionnement de bout en bout

- En raison de l'évolution croissante vers le commerce électronique, les entreprises doivent s'assurer que leurs chaînes d'approvisionnement internes et leurs mécanismes de livraison peuvent répondre à la demande afin de fournir une expérience client de la plus grande qualité.
- Cet objectif peut être atteint grâce à une gestion de la chaîne d'approvisionnement de bout en bout, tout en renforçant leur capacité à modéliser et à prévoir le comportement des consommateurs, particulièrement en période d'incertitude et de perturbations.

Les microchaînes d'approvisionnement

- L'accent traditionnellement mis par les chaînes d'approvisionnement sur la réduction des coûts s'est traduit par la création de grands réseaux mondiaux intégrés, qui réalisent des économies d'échelle en externalisant la fabrication vers les économies émergentes dans le cadre de contrats à long terme. Cependant, des phénomènes tels que les pandémies et les tensions commerciales croissantes obligent les entreprises à se demander si ce modèle opérationnel est le bon.
- Par ailleurs, de nombreuses entreprises gagneraient à faire évoluer leur modèle opérationnel et à se tourner vers des microchaînes d'approvisionnement. Les microchaînes d'approvisionnement sont des « mini-modèles opérationnels » finis et agiles, aux contrats flexibles et à la fabrication plus proche du point d'achat. Cela permettrait de tirer parti de leur nature décentralisée très flexible et de leur capacité à modifier la production et la livraison, à accroître les volumes et à introduire de nouveaux produits dans un court délai.
- En adoptant une approche décentralisée, les microchaînes d'approvisionnement créent autant de valeur que possible le plus près du client, ce qui permet aux entreprises de bénéficier grandement de leur indépendance en temps de crise.
- Au-delà des pandémies, les microchaînes d'approvisionnement sont moins vulnérables à d'autres phénomènes macroéconomiques, comme la volatilité des taux d'intérêt et de change, les changements de régime fiscal, les tarifs et quotas commerciaux, l'inflation des salaires et les mauvaises récoltes.
- En fait, les entreprises qui ont priorisé la croissance, l'innovation et la gestion du risque dans leurs relations avec les fournisseurs, au lieu de se contenter de réduire les prix, ont réalisé des



Qualité de la relation avec les fournisseurs

- Pour les entreprises qui répondent à la demande de masse des entreprises chinoises, il est irréaliste de se retirer complètement du marché chinois en raison de l'ampleur et de la qualité des écosystèmes de fournisseurs en place.
- Cependant, cette crise peut servir de plate-forme, moyennant du temps et des investissements, pour établir une base de confiance et de transparence qui favorise l'établissement de liens de collaboration plus étroits avec les fournisseurs essentiels. Seule la mise en commun des objectifs, des motivations et des limites des partenariats permet de renforcer la résilience des entreprises.

Mises à niveau technologiques

- Dans le cadre du climat commercial actuel axé sur la technologie, les entreprises devraient repenser la manière dont leurs employés collaborent entre eux et avec les clients – à l'intérieur du bureau, à l'échelle régionale et à l'échelle internationale.
- En investissant dans la technologie interne, les entreprises peuvent apprendre à leurs employés à tirer efficacement parti d'outils performants comme la technologie infonuagique et les modèles de gestion sans intervention. Cela permettra de s'assurer que non seulement les équipes sont mieux équipées pour travailler à distance en temps de crise, mais aussi que les employés peuvent s'adapter à l'évolution de l'environnement d'affaires et continuer à servir adéquatement les clients.

Plans d'intervention pour la sécurité des réseaux

- L'OMS a été informée de l'existence de courriels suspects qui tentent de profiter de l'urgence créée par le nouveau coronavirus de 2019. Cette action frauduleuse est appelée « hameçonnage ». Grâce à cette méthode, des criminels peuvent installer des logiciels malveillants ou voler des renseignements sensibles.
- Pour plus de renseignements provenant de l'OMS : [Beware of criminals pretending to be WHO](#) (en anglais)

Chaîne d'approvisionnement : au-delà de la pandémie

Outre l'impact de la COVID-19 sur le plan sanitaire, d'importantes répercussions commerciales se font sentir au niveau mondial, notamment sur la chaîne d'approvisionnement. Le bouleversement actuel peut devenir une occasion de mieux comprendre les opérations stratégiques et la chaîne d'approvisionnement de votre organisation afin de développer des relations plus résilientes et davantage axées sur la collaboration avec vos principaux fournisseurs.

Les entreprises ayant une présence importante dans les zones touchées ou ayant des liens directs avec celles-ci doivent prendre des mesures immédiates pour évaluer leur exposition, ce qui leur



renforcer leur capacité à gérer une crise et, à l'avenir, intégrer des mesures visant à accroître leur agilité et leur résilience.



Au-delà de la pandémie

Les leçons du coronavirus

Télécharger le PDF (195.1 KB)

1 SRM Maturity Report Sees Heightened Awareness on Managing Supplier Relationships, mai 2018 (en anglais)



Alain Sawaya

Associé, Chaîne d'approvisionnement, Service-conseils
KPMG au Canada

Nous Joindre

Partagez



▼ Trouvez des bureaux

✉ Envoyez-nous un courriel

👤 Médias sociaux @ KPMG

Mon profil



L'avenir de la chaîne d'approvisionnement

Se transformer ou disparaître? Les chaînes d'approvisionnement doivent être centrées sur le client final, tirées par la demande, et automatisées.



L'avenir de l'approvisionnement

La fonction d'approvisionnement doit développer de nouvelles capacités pour rester à l'avant-garde du changement.

[Les répercussions du coronavirus sur les affaires](#)

[Salle de presse](#)

[Nous joindre](#)



[Avis juridique](#)

[Confidentialité](#)

[Accessibilité](#)

[Plan du site](#)

[Aide](#)

[Glossaire](#)



Diversité et inclusion

Nous joindre

Anciens

Emplacement des bureaux

Médias

D'un coup d'oeil

Nouvelles

Soumettre un appel d'offres

Découvrez comment l'expertise de KPMG peut vous aider, vous et votre entreprise.

© 2020 KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., société canadienne à responsabilité limitée et cabinet membre du réseau KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Cooperative (« KPMG International »), entité suisse. Tous droits réservés.



COVID-19 : Force majeure et impact sur les obligations des entreprises au Québec

Auteurs: Horia Bundaru, Vincent Rochette

Publication | 18 mars 2020 - 20 h HE

Le 17 mars 2020, nous avons publié un bulletin d'actualité juridique portant sur l'application des clauses de force majeure et de la doctrine de « frustration » en common law dans le contexte de la pandémie liée à la COVID-19.

Le présent bulletin aborde également la force majeure, mais en vertu du droit civil québécois. Nous vous présentons ci-dessous les réponses à quatre questions fréquemment posées par nos clients dans le contexte actuel.

Qu'est-ce que la force majeure et dans quelles circonstances peut-elle être invoquée?

Réponse courte : La notion générale de force majeure en vertu du droit civil permet, lorsqu'elle n'a pas été modifiée contractuellement, de se libérer de l'exécution d'une obligation lorsqu'un événement imprévisible et irrésistible (c'est-à-dire qu'on ne peut empêcher) rend impossible l'exécution de cette obligation.

- Afin de déterminer si la force majeure peut être invoquée pour vous libérer de vos obligations, vérifiez d'abord si votre contrat contient une clause de force majeure qui modifie ou écarte la notion générale de droit civil. Si tel est le cas, cette clause a préséance sur le droit civil à moins que, selon les circonstances (par ex., une clause abusive dans un contrat d'adhésion), elle ne soit invalide. Si votre contrat ne contient pas de clause de force majeure, c'est la notion générale de droit civil qui s'applique par défaut.
- En vertu de la notion générale de droit civil, il est probable que les tribunaux du Québec acceptent que la pandémie actuelle constitue une situation imprévisible. Mais pour que la pandémie constitue un cas de force majeure vous permettant de vous libérer d'une obligation, celle-ci doit rendre l'exécution de votre obligation impossible, et non simplement plus difficile ou plus onéreuse.
- Chaque cas est un cas d'espèce et la possibilité d'invoquer la notion de force majeure dépend des circonstances. À titre d'exemple, bien qu'il soit impossible d'envisager tous les cas possibles, on peut raisonnablement concevoir qu'une entreprise dont les activités ont été interdites par le gouvernement ou dont certains employés indispensables sont en quarantaine, pourrait être dans l'impossibilité d'exécuter certaines obligations.

Pouvez-vous invoquer la pandémie pour vous libérer de l'exécution d'une obligation devenue trop onéreuse?

Réponse courte : Dans la majorité des circonstances, non, mais il est nécessaire de vérifier les clauses incluses à votre contrat et de déterminer si votre co-contractant est en mesure d'exécuter ses propres obligations.

- En vertu du droit québécois, la survenance d'événements imprévus ou imprévisibles rendant économiquement non viable l'exécution d'un contrat n'est généralement pas un motif justifiant une partie de ne pas honorer ses engagements contractuels¹.
- Il est toutefois possible que votre contrat comporte des modalités destinées à aménager les obligations des parties advenant une situation comme la pandémie actuelle. À titre d'exemple, une clause dite de *hardship* pourrait, selon les circonstances, vous donner le droit de renégocier le montant de vos paiements contractuels.
- Quoi qu'il en soit, dans le contexte actuel, la clé pour plusieurs entreprises réside dans la négociation commerciale. Faites appel au sens des responsabilités de vos partenaires commerciaux. Même si vous êtes préoccupés par la situation à court terme, tentez de sécuriser vos relations à long terme en proposant des solutions viables à vos partenaires.
- Par ailleurs, il faut garder à l'esprit que si votre partenaire commercial n'est pas en mesure d'exécuter substantiellement ses propres obligations, vous pouvez refuser, dans une mesure correspondante, d'exécuter toute obligation corrélative.

Vous êtes locataire d'un immeuble commercial. Vous avez dû suspendre vos activités sur ordre du gouvernement. Votre locateur peut-il néanmoins exiger le paiement de votre loyer?

Réponse courte : Référez-vous d'abord et avant tout aux modalités de votre bail commercial.

- Plusieurs baux commerciaux prévoient qu'aucun cas de force majeure ne peut libérer le locataire de son obligation de paiement du loyer. Lorsque tel est le cas, la suspension de vos activités commerciales, même si elle est imposée par le gouvernement en raison de la pandémie actuelle, ne vous libère pas de votre obligation de payer votre loyer. Dans certaines circonstances particulières, votre locateur pourrait même obtenir une ordonnance judiciaire pour forcer le paiement de votre loyer.
- Votre bail commercial pourrait également comporter des clauses vous donnant le droit de renégocier le loyer, d'être libérés de certaines obligations ou même d'obtenir la résiliation de votre bail. Il a déjà été jugé qu'un bail commercial contenait une obligation implicite d'achalandage du locateur, laquelle pourrait, en fonction des modalités de votre bail, donner lieu à une obligation de renégocier ou à certains autres réaménagements (par exemple en ce qui concerne l'obligation d'occuper les lieux).
- Par ailleurs, nous vous suggérons de réviser vos polices d'assurance pour voir dans quelle mesure vous bénéficiez d'une couverture pour pertes liées aux interruptions d'affaires.

L'injonction provisoire constitue-t-elle un recours approprié pour forcer un cocontractant à respecter des obligations qu'il refuse d'exécuter en raison de la pandémie actuelle?

Réponse courte : Seulement dans des circonstances exceptionnelles, lorsque la situation est véritablement urgente, que le refus de votre cocontractant apparaît manifestement injustifié et que le préjudice que vous cherchez à éviter ne peut être adéquatement compensé en argent.

- Une injonction provisoire est une ordonnance de faire ou de ne pas faire quelque chose émise par le tribunal dans une situation urgente sur la base d'une preuve sommaire. Elle ne peut excéder une durée de dix jours.
- Seules les situations véritablement urgentes peuvent donner lieu à une injonction provisoire. Ce critère est d'autant plus strict que toute activité judiciaire non urgente est actuellement suspendue jusqu'à nouvel ordre.
- Si le refus de votre contractant d'exécuter ses obligations n'apparaît pas, à sa face même, manifestement injustifié, les tribunaux pourraient, compte tenu de la gravité de la situation planétaire, être réticents à émettre des injonctions provisoires sans le bénéfice d'une preuve plus complète quant aux effets de la pandémie sur la capacité de votre cocontractant à exécuter ses obligations.
- Si la situation actuelle menace de vous causer un préjudice strictement monétaire, l'injonction n'est pas le recours approprié. Vous pourrez déposer un recours en dommages-intérêts en temps et lieu, lorsque l'activité judiciaire normale aura repris.
- Dans les autres cas, soit lorsque la situation est véritablement urgente, que le refus de votre contractant d'exécuter ses obligations apparaît manifestement injustifié et que votre préjudice ne peut faire l'objet d'une réparation adéquate en argent, alors un recours en injonction (ou pour l'obtention d'une ordonnance de sauvegarde) pourrait être possible. Notez toutefois que l'injonction n'est généralement pas le recours approprié pour forcer le paiement d'une somme d'argent.

- Par ailleurs, même si vous y avez droit, avant de recourir à l'injonction, demandez-vous si un tel recours aurait une réelle efficacité pratique. Dans plusieurs circonstances, ce ne sera pas nécessairement le cas, notamment si votre contrat s'inscrit dans un ensemble de relations contractuelles interdépendantes (par ex., une chaîne de contrats d'approvisionnement) où la capacité des uns à exécuter leurs obligations dépend de celle des autres à exécuter les leurs.
- Enfin, dans nombre de cas, la négociation commerciale pourrait être souhaitable avant de recourir à l'injonction. Une action précipitée vers les tribunaux pourrait nuire à vos intérêts, compte tenu, notamment, du devoir de chacun d'exercer ses droits d'une manière compatible avec les exigences de la bonne foi et de votre obligation de minimiser vos dommages.
- Dans le contexte actuel, le recours à l'injonction devrait donc être la solution de dernier recours.

Notes

¹ *Churchill Falls (Labrador) Corp. c. Hydro-Québec*, [2018] 3 R.C.S. 101.

Personnes-ressources**Horia Bundaru**

Montréal

**Vincent Rochette**

Québec | Montréal

**Eric C. Lefebvre**

Montréal

**Miguel Manzano**

Montréal

Domaines de pratique:

Construction et ingénierie

Résolution de différends et litiges

Droit des sociétés, fusions et acquisitions et valeurs mobilières

Droit bancaire et financement

Projets

Droit de l'environnement

Assurance

Ports

Secteur:

Énergie