

# LE BVA

Pour une somme de bonnes nouvelles

Pour être informé des changements  
ou des nouveautés...

Pour des conseils avisés  
de notre équipe d'experts...

Abonnez-vous au BVA+ via notre site Web

DESTINÉ AUX DIRIGEANTS  
D'ENTREPRISE, V.-P. FINANCE  
ET CONTRÔLEURS

Vol. 7 • N° 1 • Novembre 2018

CONSEILS  
D'AFFAIRES

ACQUISITIONS  
ET VENTES

PRIX DE  
REVIENT

FISCALITÉ

ÉVALUATION  
D'ENTREPRISE ET  
FINANCEMENT

RELÈVE

TECHNOLOGIES  
COMPTABLES

CERTIFICATION

PAIE

SPÉCIAL PME

## RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION AU FONDS DES SERVICES DE SANTÉ

Julie Mathieu – Directrice du service aux PME

Le 15 août 2018, le ministère des Finances a annoncé un nouveau plan de réduction du taux de cotisation au Fonds des services de santé (FSS) et une augmentation du seuil relatif à la masse salariale totale permettant de bénéficier d'une réduction du taux de cotisation (5 500 000 \$ au lieu de 5 000 000 \$).

**Cette réduction de taux sera la deuxième en 2018** puisqu'une première réduction avait été annoncée suite au budget provincial de mars dernier. Voici un résumé des baisses du taux pour les PME dont la masse salariale totale est de **1 000 000 \$ ou moins** :

**Secteurs primaire et manufacturier :**

Du 1<sup>er</sup> janvier au 27 mars 2018 : 1,50 %  
Du 28 mars au 15 août 2018 : 1,45 %  
Du 16 août au 31 décembre 2018 : 1,25 %

**Secteurs AUTRE :**

Du 1<sup>er</sup> janvier au 27 mars 2018 : 2,30 %  
Du 28 mars au 15 août 2018 : 1,95 %  
Du 16 août au 31 décembre 2018 : 1,75 %

Pour les entreprises dont la masse salariale se situe entre 1 000 000 \$ et 5 500 000 \$, une formule est prévue pour chacune des périodes. Le taux est resté le même pour celles dont la masse salariale dépasse 5 500 000 \$, soit 4,26 %.

Quant à l'augmentation du seuil relatif à la masse salariale à 5 500 000 \$, il est effectif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Revenu Québec a prévu une grille de calcul avec le Sommaire 1 afin de répartir adéquatement la masse salariale pour chacune des périodes. Ceux qui n'ont pas effectué leur changement de taux aux dates indiquées ci-dessus pourront récupérer les sommes payées en trop par le biais du Sommaire 1.

### DANS CE NUMÉRO :

- Réduction du taux de cotisation au fonds des services de santé (FSS)
- Modifications importantes aux normes du travail
- Modification concernant les allocations de dépenses versées aux conseillers municipaux
- Entrepreneurs en construction : les avantages à embaucher des femmes!
- Pénurie de main-d'œuvre : travailleurs étrangers temporaires
- La fin d'année approche !

TGV  
MONTEZ  
À BORD!



# MODIFICATIONS IMPORTANTES AUX NORMES DU TRAVAIL



Julie Paquet, Conseillère au service de paie et aux PME

Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale a adopté la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail. À cette date, des modifications ont été apportées et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'autres changements seront à prévoir. Voici les changements les plus susceptibles de vous concerner :

Depuis le 12 juin 2018	Avant modifications
<b>1. Jours fériés/Choix entre l'indemnité de jour férié ou le congé compensatoire</b>	
L'employeur a la possibilité de choisir entre verser l'indemnité de jour férié ou accorder un congé compensatoire au salarié pour lequel un jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée.	Le salarié doit recevoir, pour chaque jour férié, une indemnité correspondant à 1/20 du salaire gagné. La notion de choix n'existait pas.
<b>2. Vacances annuelles/Indemnité de vacances pour les travailleurs saisonniers</b>	
L'employeur peut verser l'indemnité de vacances sur la paie du salarié à chaque période de paie, <b>lorsque ses activités de nature saisonnière ou intermittente le justifient.</b>	Le paiement de l'indemnité doit être fait en un seul versement au plus tard à la date de départ du salarié à l'occasion de ses vacances. Cela avait pour effet <b>d'interdire</b> à l'employeur de verser l'indemnité par versements hebdomadaires.
<b>3. Étalement des heures de travail/Entente entre l'employeur et le salarié</b>	
L'employeur et le salarié peuvent s'entendre <b>entre eux</b> d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, pour une période n'excédant pas six mois, <b>sans autorisation préalable de la CNESST</b> , pourvu que certaines conditions soient respectées.	L'employeur peut, <b>avec l'autorisation préalable de la CNESST</b> , étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'hebdomadaire.
<b>4. Harcèlement psychologique et sexuel/Dépôt d'une plainte</b>	
Le salarié dispose d'un <b>délai de 2 ans</b> après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST.	Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les <b>90 jours</b> de la dernière manifestation de cette conduite.
Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Avant modifications
<b>5. Absences pour raisons familiales ou parentales/Rémunération de journées d'absence <sup>1</sup></b>	
Un salarié qui justifie de trois mois de service continu a la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congé payé, au cours d'une même année.	Aucun congé payé prévu dans la Loi.
<b>6. Absences pour maladie, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel/Rémunération de journées d'absence <sup>1</sup></b>	
Un salarié qui justifie de trois mois de service continu a la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congé payé, au cours d'une même année.	Aucun congé payé prévu dans la Loi.
<b>7. Période d'absence lors d'un décès ou d'une disparition/Décès d'un proche</b>	
Le salarié a droit à 5 jours de congé, <b>dont deux journées rémunérées</b> lors du décès d'un proche.	Le salarié a droit à 5 jours de congé, <b>dont une journée rémunérée</b> lors du décès d'un proche
<b>8. Vacances annuelles/Durée du service continu</b>	
Le salarié a droit à trois semaines de congé payé après trois années de service.	Le salarié devait justifier de 5 années de service pour bénéficier de trois semaines de congé payé.
<b>9. Droit de refus de travailler/Circonstances d'application</b>	
Le salarié a droit de refuser de travailler <b>plus de deux heures</b> au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.	Le salarié a droit de refuser de travailler <b>plus de 4 heures</b> au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.
Lorsque le salarié n'a pas été informé <b>5 jours à l'avance</b> qu'il devrait travailler, il a le droit de refuser de travailler. Non applicable si la nature des fonctions du salarié exige qu'il demeure en disponibilité, ou dans le cas du travailleur agricole.	Aucune disposition prévue.
<b>10. Harcèlement psychologique et sexuel/Politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes</b>	
L'employeur a l'obligation d'adopter et de rendre disponible au sein de son entreprise une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.	Aucune disposition prévue.
Sur adoption d'un règlement	
<b>11. Obligations relatives aux travailleurs étrangers temporaires/Responsabilité de l'employeur</b>	
Un employeur qui recrute un travailleur étranger temporaire doit informer la CNESST de la date de son arrivée et de la durée de son contrat. Si la date du départ du travailleur ne correspond pas avec la fin de son contrat, l'employeur doit aviser la CNESST de la date et des raisons du départ.	

**1- Veuillez noter que ces congés ne sont pas cumulatifs.**

## ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION : EMBAUCHER DES FEMMES POURRAIT ÊTRE AVANTAGEUX!

Julie Mathieu – Directrice du service aux PME

Saviez-vous qu'il pourrait être bénéfique pour votre entreprise de faire l'embauche de femmes apprenties? D'abord, vous aurez le droit de profiter d'un ratio avantageux. Selon certaines conditions, vous pourrez faire travailler une personne apprentie de plus que la proportion apprenti-compagnon prévue en chantier, jusqu'à un maximum de 20 apprentis supplémentaires.

De plus, les entreprises qui embauchent des femmes nouvellement entrées dans l'industrie de la construction peuvent participer au *Programme pour la formation des femmes en entreprise*.

Lorsque toutes les conditions requises sont réunies, l'entreprise est admissible à un **déboursé trimestriel d'incitatif salarial correspondant à 30 % du salaire de la travailleuse** qui participe au programme, pour une durée maximale de 52 semaines et **jusqu'à concurrence de 10 000 \$**. Ce programme est entièrement financé par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction. Le nombre d'apprenties admissibles au programme est déterminé par le nombre moyen d'employés déclarés au rapport mensuel l'année précédente. Pour une moyenne entre deux et 50 salariés, une femme seulement est admissible. Pour une moyenne entre 51 et 100 salariés, deux femmes sont admissibles, et ainsi de suite...

N'hésitez pas à communiquer avec nos professionnels afin d'obtenir des précisions concernant ce programme !



## MODIFICATION CONCERNANT LES ALLOCATIONS DE DÉPENSES VERSÉES AUX CONSEILLERS MUNICIPAUX

Julie Mathieu – Directrice du service aux PME

Présentement, si l'allocation de dépenses est moins du tiers du traitement et des allocations que reçoit le conseiller, cette dernière n'est pas imposable.

Pour 2019 et les années suivantes, les allocations non soumises à une justification versées aux membres élus d'assemblées législatives, aux conseillers municipaux et aux membres de commissions scolaires publiques ou séparées seront entièrement incluses dans leur revenu.

Cette mesure a été annoncée dans le budget de 2017 et sera applicable à compter de l'année 2019. La modification aidera à faire en sorte que des types de revenus semblables soient traités uniformément.

### RAPPEL – T5018

Si la principale source de vos revenus d'entreprise provient des activités de construction et que vous payez des montants à des sous-traitants pour des services de construction, vous devez déclarer ces paiements à l'Agence du revenu du Canada (ARC) par le biais des formulaires T5018. La date d'échéance pour la production des T5018 est de six mois suivant votre date de fin d'année financière.

**ATTENTION** : Si vous devez remplir plus de 50 déclarations de renseignements (feuilles) pour une année civile, vous devez produire la déclaration de renseignements par voie électronique. L'Agence du revenu du Canada a commencé à imposer des pénalités si vous ne produisez pas vos déclarations par internet. Le montant de pénalité varie en fonction du nombre de feuilles devant être produits, pouvant aller jusqu'à un maximum de 2 500 \$.

# PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Martine Gagné, Conseillère principale aux PME

Comme vous le savez, notre région, étant renommée pour être un incubateur d'emplois, est en grande pénurie de main-d'œuvre. Nos entreprises doivent se tourner vers les pays étrangers afin de combler leurs besoins. On voit donc arriver des travailleurs étrangers pour le programme PTAS – travailleurs agricoles saisonniers maraîchers et le programme PTET – travailleurs étrangers agricoles en provenance du Mexique, du Guatemala, du Honduras, El Salvador et des Antilles.

Pour les employeurs, il s'agit d'une bonne démarche avec procédure à suivre pour en arriver là. On sait que les travailleurs étrangers doivent obtenir un **permis de travail** à leurs frais dans leur pays d'origine avant leur entrée au Canada, et par le fait même, avant de commencer à travailler pour l'employeur qui sera autorisé. De plus, une fois que ces travailleurs sont à l'emploi, on sait que les employeurs deviennent responsables des retenues à effectuer sur leur salaire gagné. En plus des déductions régulières, il existe certaines **particularités qui doivent être respectées**, entre autres pour le certificat d'acceptation du Québec, le logement, les assurances, transport aérien, etc.

À vous, **employeurs de travailleurs étrangers**, sachez que nos professionnels peuvent vous accompagner dans le traitement de ces diverses particularités.



## LA FIN D'ANNÉE APPROCHE !

Julie Paquet, Conseillère au service de paie et aux PME

À cet effet, voici quelques pistes de réflexion afin de la terminer en beauté :

### 1. Portez une attention particulière à vos correspondances reçues des Ministères afin de valider votre :

- Fréquence de paiement des retenues et des cotisations - Fédéral et provincial
- Nouveau taux de versement périodique CNESST

Il est essentiel de **donner ces informations à votre service de paie et/ou au responsable de la paie** de votre entreprise afin d'éviter des pénalités.

### 2. Révisez les points suivants avant vos dernières remises de l'année 2018 :

- Recalculer la masse salariale par période de changement de taux FSS survenu en 2018 (trois taux différents). Prévoyez ajuster votre nouveau taux pour 2019.
- Déterminer vos bonis spéciaux ou primes à payer de l'année 2018.
- Payer la CNESST pour tous les salaires incluant ceux à forfait.
- Réviser vos avantages imposables relatifs aux assurances, automobiles, loyer, etc.

### 3. En prévision de la production des feuillets de fin d'année :

- Les coordonnées de vos employés sont-elles à jour et complètes?
- Pour la dépense de formation, prenez note que le seuil d'assujettissement est toujours à 2 millions.



Pour toutes questions se rapportant au contenu de cette édition, n'hésitez pas à contacter les professionnels du Service PME et du Service de paie de BVA, qui se feront un plaisir de vous répondre!

**Service PME** : tout questionnement en lien avec vos salaires, du soutien et/ou la prise en charge de vos feuillets de fin d'année.

**Service de paie** : Service personnalisé pour traiter vos salaires de l'année 2019.