



Alerte canadienne – Fiscalité et Services juridiques

COVID-19 – La Subvention salariale
d’urgence du Canada et la Subvention
d’urgence du Canada pour le loyer :
Nouvelles propositions dans le budget de
2021

Le 19 mai 2021

Aperçu

En réponse à la COVID-19, le gouvernement a mis en place les programmes de la Subvention salariale d’urgence du Canada (SSUC) et de la Subvention d’urgence du Canada pour le loyer (SUCL) axés sur l’octroi d’une aide financière aux entreprises canadiennes qui avaient connu une baisse de leurs revenus.

Personnes-ressources :

Rob Jeffery

Leader national de la politique
fiscale

Tél. : 902-721-5593

Mike Smith

Leader, Bureau national de la
Fiscalité

Tél. : 403-267-0661

Guy Jason

Tél. : 613-751-6674

Maria Tsatas

Tél. : 514-393-5220

Depuis l'adoption du programme de la SSUC, le gouvernement du Canada n'a cessé de réviser et de modifier la législation connexe. Pour en savoir plus sur le programme initial de la SSUC et ses modifications subséquentes, veuillez consulter nos alertes fiscales datées du [13 avril 2020](#), du [29 juillet 2020](#), du [29 octobre 2020](#), du [20 novembre 2020](#) et du [3 février 2021](#). Pour obtenir plus de détails sur le programme de la SUCL, veuillez consulter nos deux dernières alertes.

Le 3 mars 2021, le ministère des Finances a confirmé que les programmes de la SSUC et de la SUCL conserveront leurs structures actuelles jusqu'au 5 juin 2021. Cette annonce a prolongé la SSUC et la SUCL pour trois périodes d'admissibilité supplémentaires (14 à 16) sans modifier les mécanismes des programmes.

Les plus récentes propositions du gouvernement se trouvent dans le budget fédéral de 2021 (budget de 2021), qui a été déposé le 19 avril 2021, ainsi que dans le projet de loi C-30 déposé le 30 avril 2021. Le budget de 2021 introduit de nouvelles règles et de nouveaux paramètres de programme pour les périodes 17 à 20, qui commencent le 6 juin 2021 et se terminent le 25 septembre 2021. Le budget de 2021 vise également à fournir au gouvernement l'autorisation législative lui permettant de prolonger les programmes de la SSUC et de la SUCL pour deux périodes supplémentaires, soit jusqu'au 20 novembre 2021. De plus amples détails concernant les périodes d'admissibilité supplémentaires, soit les périodes 21 et 22, devraient être publiés dans les modifications apportées au Règlement de l'impôt sur le revenu (Règlement).

En outre, le budget de 2021 propose l'introduction du nouveau Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC), qui sera en place de juin à novembre 2021. Le PEREC fournira un soutien aux entreprises, comme alternative au programme de la SSUC, pour les inciter à embaucher de nouveaux employés.

Les modifications les plus importantes apportées aux programmes de la SSUC et de la SUCL, ainsi que les grandes lignes du programme proposé de subvention à l'embauche, sont présentées ci-dessous.

Principales révisions apportées aux programmes de la SSUC et de la SUCL

Les modifications les plus importantes apportées aux programmes de la SSUC et de la SUCL énoncées dans le budget de 2021 sont les suivantes :

- La **prolongation** des programmes de la SSUC et de la SUCL jusqu'au 25 septembre 2021, et possiblement une autre prolongation jusqu'au 20 novembre 2021.
- À compter du 4 juillet 2021, une **baisse des revenus supérieure à 10 % est requise pour être admissible** à la SSUC et à la SUCL.
- Les **taux de subvention au titre de la SSUC seront progressivement éliminés** à compter du 4 juillet 2021, la subvention maximale passant de 75 % (le maximum actuel) à 20 % pour la période se terminant le 25 septembre 2021.
- Les **taux de subvention au titre de la SUCL seront progressivement éliminés** à compter du 4 juillet 2021, la subvention maximale passant de

Martin Vézina
Tél. : 514-393-7139

Louis Boivin
Tél. : 418-696-3951

Stephen Lopes
Tél. : 416-643-6927

Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

65 % (le maximum actuel) à 20 % pour la période se terminant le 25 septembre 2021.

- Le **taux actuel de 25 % pour l'indemnité de confinement est prolongé** du 6 juin 2021 au 25 septembre 2021.
- À compter du 6 juin 2021, les **sociétés cotées en bourse pourraient être tenues de rembourser la SSUC** dans la mesure où il y a une augmentation de la rémunération des cadres précisés en 2021 par rapport à 2019.
- L'introduction du nouveau **Programme d'embauche pour la relance économique du Canada**, disponible du 6 juin 2021 au 20 novembre 2021, qui offre un soutien aux entreprises pour embaucher plus de personnel et augmenter les salaires.
- Conformément aux dispositions existantes en matière d'acquisition d'actifs en vertu de la SSUC, **une entité qui a acquis la totalité ou presque de la juste valeur marchande des actifs d'une entreprise peut désormais être admissible à la SUCL**, même si elle n'avait pas de compte d'entreprise au 27 septembre 2020.

Sommaire des propositions

Périodes d'admissibilité additionnelles

La législation et le Règlement connexe prévoient actuellement les périodes d'admissibilité 1 à 16, se terminant le 5 juin 2021. Chaque période d'admissibilité couvre un intervalle de quatre semaines¹. Le budget de 2021 propose de prolonger la SSUC et la SUCL pour des périodes supplémentaires allant du 6 juin 2021 au 25 septembre 2021, avec une autre prolongation possible jusqu'au 20 novembre 2021, comme suit :

Période d'admissibilité	Période visée
Période 17	6 juin 2021 au 3 juillet 2021
Période 18	4 juillet 2021 au 31 juillet 2021
Période 19	1 ^{er} août 2021 au 28 août 2021
Période 20	29 août 2021 au 25 septembre 2021
Période 21*	26 septembre 2021 au 23 octobre 2021
Période 22*	24 octobre 2021 au 20 novembre 2021

* *Les règles relatives aux périodes d'admissibilité 21 et 22 ne sont pas encore disponibles et devraient être publiées dans les modifications apportées au Règlement.*

Périodes de référence

Une entité déterminée doit calculer sa baisse des revenus pour chaque période d'admissibilité en comparant le revenu admissible de la période de référence

¹ La définition de l'expression « période d'admissibilité » au paragraphe 125.7(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu (Loi) établit le début et la fin de chaque période d'admissibilité.

actuelle au revenu admissible de la période de référence antérieure. Le budget de 2021 propose les périodes de référence applicables aux périodes d'admissibilité 17 à 20, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Période d'admissibilité	Période de référence actuelle	Période de référence antérieure (approche générale d'une année à l'autre ou approche alternative)
Période 17	Juin 2021	Juin 2019 ou moyenne de janvier et février 2020
Période 18	Juillet 2021	Juillet 2019 ou moyenne de janvier et février 2020
Période 19	Août 2021	Août 2019 ou moyenne de janvier et février 2020
Période 20	Septembre 2021	Septembre 2019 ou moyenne de janvier et février 2020

L'approche choisie par l'entité déterminée pour les périodes d'admissibilité 5 à 16 (c.-à-d. l'approche générale d'une année à l'autre ou l'approche alternative) doit continuer d'être utilisée pour les périodes d'admissibilité 17 à 20.

SSUC – Taux de subvention dégressifs

Actuellement, le taux de la SSUC est composé ainsi : (1) un pourcentage de base égal à 0,8 x le pourcentage de baisse des revenus de l'entité, plafonné à 40 %; et (2) un pourcentage complémentaire égal à 1,75 x (pourcentage de baisse des revenus – 50 %), plafonné à 35 %.

Pour les périodes 11 à 16, le pourcentage maximal de la subvention salariale de base et complémentaire est donc de 75 %.

Le budget de 2021 propose de prolonger les taux de base et complémentaires actuels jusqu'à la période d'admissibilité 17 et de les réduire progressivement, au cours de chaque période d'admissibilité subséquente, de sorte que la subvention salariale maximale (c.-à-d. de base + complémentaire) qui peut être demandée pour les périodes 18, 19 et 20 soit respectivement de 60 %, 40 % et 20 %.

Changements aux taux de base

Le taux de subvention de base est calculé en multipliant la baisse des revenus d'une entité déterminée par le facteur applicable pour chaque période, et le taux de base plafonne lorsque la baisse des revenus atteint 50 %. Actuellement, le taux de base plafonne à 40 %. Le budget de 2021 propose de réduire progressivement le taux de base maximal, tel qu'illustré dans le tableau ci-dessous.

Taux de base aux fins du montant de base de la SSUC

	Période 17	Période 18	Période 19	Période 20
Maximum par semaine par employé	452 \$	395 \$	282 \$	113 \$
Baisse de revenus	% de subvention			
50 % ou plus	40 %	35 %	25 %	10 %
> 10 % – 50 %	0,8 x baisse de revenus	0,875 x (baisse de revenus – 10 %)	0,625 x (baisse de revenus – 10 %)	0,25 x (baisse de revenus – 10 %)
≤ 10 %	0,8 x baisse de revenus	0 %	0 %	0 %

Source : Deloitte

Il convient de noter qu'à partir de la période 18, le calcul du taux de base élimine les baisses de revenus de moins de 10 %. Autrement dit, seuls les employeurs dont la baisse des revenus est supérieure à 10 % peuvent demander la SSUC.

Changements aux taux complémentaires

Les employeurs qui enregistrent une baisse des revenus de plus de 50 % ont également droit à un taux complémentaire. Actuellement, le taux complémentaire maximal offert aux employeurs est de 35 %. Le budget de 2021 propose de diminuer progressivement le taux complémentaire maximal, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Taux complémentaire aux fins du montant complémentaire de la SSUC

	Période 17	Période 18	Période 19	Période 20
Maximum par semaine par employé	395 \$	282 \$	169 \$	113 \$
Baisse de revenus	% de subvention			
70 % ou plus	35 %	25 %	15 %	10 %
50 % – 69 %	1,75 x (baisse de revenus – 50 %)	1,25 x (baisse de revenus – 50 %)	0,75 X (baisse de revenus – 50 %)	0,5 x (baisse de revenus – 50 %)

Source : Deloitte

Un résumé de l'impact des changements proposés au montant maximal de la subvention salariale disponible par employé par semaine est illustré dans le tableau ci-dessous.

Subvention maximale par employé par semaine

Revenus de référence	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21
Période de la SSUC	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Début du salaire	20-déc-20	17-janv-21	14-févr-21	14-mars-21	11-avr-21	09-mai-21	06-juin-21	04-juil-21	01-août-21	29-août-21
Fin du salaire	16-janv-21	13-févr-21	13-mars-21	10-avr-21	08-mai-21	05-juin-21	03-juil-21	31-juil-21	28-août-21	25-sept-21
Date limite de production	15-juil-21	12-août-21	09-sept-21	07-oct-21	04-nov-21	02-déc-21	30-déc-21	27-janv-22	24-févr-22	24-mars-22

Pourcentage de baisse de revenus

5%	\$ 45	\$ 45	\$ 45	\$ 45	\$ 45	\$ 45	\$ 45	\$ 45	\$ -	\$ -	\$ -
10%	\$ 90	\$ 90	\$ 90	\$ 90	\$ 90	\$ 90	\$ 90	\$ 90	\$ -	\$ -	\$ -
15%	\$ 135	\$ 135	\$ 135	\$ 135	\$ 135	\$ 135	\$ 135	\$ 135	\$ 49	\$ 35	\$ 14
20%	\$ 181	\$ 181	\$ 181	\$ 181	\$ 181	\$ 181	\$ 181	\$ 181	\$ 99	\$ 71	\$ 28
25%	\$ 226	\$ 226	\$ 226	\$ 226	\$ 226	\$ 226	\$ 226	\$ 226	\$ 148	\$ 106	\$ 42
30%	\$ 271	\$ 271	\$ 271	\$ 271	\$ 271	\$ 271	\$ 271	\$ 271	\$ 198	\$ 141	\$ 56
35%	\$ 316	\$ 316	\$ 316	\$ 316	\$ 316	\$ 316	\$ 316	\$ 316	\$ 247	\$ 176	\$ 71
40%	\$ 361	\$ 361	\$ 361	\$ 361	\$ 361	\$ 361	\$ 361	\$ 361	\$ 296	\$ 212	\$ 85
45%	\$ 406	\$ 406	\$ 406	\$ 406	\$ 406	\$ 406	\$ 406	\$ 406	\$ 346	\$ 247	\$ 99
50%	\$ 452	\$ 452	\$ 452	\$ 452	\$ 452	\$ 452	\$ 452	\$ 452	\$ 395	\$ 282	\$ 113
55%	\$ 550	\$ 550	\$ 550	\$ 550	\$ 550	\$ 550	\$ 550	\$ 550	\$ 466	\$ 325	\$ 141
60%	\$ 649	\$ 649	\$ 649	\$ 649	\$ 649	\$ 649	\$ 649	\$ 649	\$ 536	\$ 367	\$ 141
65%	\$ 748	\$ 748	\$ 748	\$ 748	\$ 748	\$ 748	\$ 748	\$ 748	\$ 607	\$ 409	\$ 198
70% ou plus	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 847	\$ 677	\$ 452	\$ 226

Source : Deloitte

Le tableau ci-dessus peut ne pas être exact pour les employés en congé payé, où le montant de la subvention potentielle varierait d'une période à l'autre, les périodes 11 à 19 étant plafonnées aux prestations maximales prévues par l'assurance-emploi (AE) pour de tels employés.

Pour les périodes 17 à 20, la règle déterminative continue de s'appliquer. Autrement dit, lorsque les revenus d'une entité se sont rétablis au cours d'une période courante, l'alinéa 125.7(9)b) de la Loi considère que la baisse des revenus de la période courante est réputée être la baisse la plus importante de la période courante ou de la période immédiatement précédente. À titre de rappel, en ce qui concerne la période 11, la période immédiatement précédente est réputée être la période 9 (plutôt que la période 10). Il convient de noter que la législation requise pour adopter cette modification de la règle déterminative n'a pas encore été promulguée, mais que l'Agence du revenu du Canada (ARC) traite actuellement les demandes sur cette base.

***NOUVEAUTÉ* Seuil minimal de baisse des revenus**

Il est à noter qu'à partir de la période 18 (commençant le 4 juillet 2021), seuls les employeurs qui ont connu une baisse de revenus supérieure à 10 % peuvent demander la SSUC, la SUCL ou une subvention à l'embauche dans le cadre du nouveau PEREC.

***NOUVEAUTÉ* Obligation de rembourser la SSUC pour les sociétés cotées en bourse**

Pour décourager les sociétés cotées en bourse de demander la SSUC, tout en augmentant les salaires de leurs principaux employés-cadres, le budget de 2021 propose d'obliger une société cotée en bourse, ou la filiale d'une société cotée en bourse, à rembourser les montants de subvention salariale versés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1. La société cotée en bourse a reçu des montants au titre du programme de la SSUC pour la période 17 (commençant le 6 juin 2021) et/ou des périodes subséquentes; et
2. Sa rémunération globale pour les cadres précisés au cours de l'année civile 2021 dépassait sa rémunération globale pour les cadres précisés au cours de l'année civile 2019.

Aux fins de la règle proposée, les « cadres précisés » désigneraient de manière générale les membres de la haute direction visés dont la rémunération est tenue d'être déclarée en vertu du droit canadien des valeurs mobilières dans la déclaration annuelle de la société. Pour les sociétés cotées en bourse au Canada, il s'agirait du premier dirigeant, du directeur financier et de trois autres cadres les mieux rémunérés.

Le montant de la subvention salariale à rembourser serait égal au montant de la rémunération globale des cadres précisés de la société pour 2021 qui excède sa rémunération globale des cadres précisés pour 2019, jusqu'à concurrence des montants de la subvention salariale versés à l'égard des employés actifs pour la période 17 et les périodes d'admissibilité subséquentes.

Cette obligation de rembourser serait appliquée au niveau du groupe et serait applicable à la subvention salariale reçue par une ou plusieurs entités du groupe. Par exemple, une augmentation des salaires des cadres de la société mère peut donner lieu à une obligation de remboursement de la SSUC au niveau de la filiale. Les propositions législatives actuelles font référence à des accords au sein des groupes d'entités qui peuvent avoir un impact sur la manière dont ces dispositions de remboursement sont appliquées au niveau de chaque entité individuelle.

Structure des taux de la SSUC pour les employés en congé payé

Comme indiqué dans notre dernière alerte, à partir de la période 11 (c'est-à-dire à partir du 20 décembre 2020), la subvention salariale pour les employés en congé payé est harmonisée aux prestations d'AE. La subvention salariale disponible pour un employé sans lien de dépendance en congé payé (ou un employé avec lien de dépendance qui était sur la liste de paie et recevait une rémunération avant la crise) est le montant de la rémunération admissible versée pour la semaine en question ou, si l'employé reçoit plus de 500 \$ par semaine, le plus élevé des montants suivants :

- i) 500 \$;
- ii) 55 % de la rémunération de base de l'employé admissible déterminée pour la semaine en question, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 595 \$.

Il est proposé que cette subvention salariale pour les employés en congé payé soit prolongée aux périodes d'admissibilité de 17 à 19.

Calcul de la rémunération de base alternative

À partir de la période 7, la rémunération de base est pertinente pour les employés en congé payé et les employés ayant un lien de dépendance, car le calcul de leur subvention tient compte de leur rémunération actuelle et de base (avant la crise).

Le budget de 2021 propose les périodes de rémunération de base alternative suivantes que les employeurs peuvent choisir d'utiliser pour la période 17 et les périodes d'admissibilité subséquente :

Période d'admissibilité	Période de rémunération de base alternative
Période 17 (6 juin 2021 au 3 juillet 2021)	1 ^{er} mars 2019 au 30 juin 2019 ou 1 ^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019
Période 18 et périodes subséquentes (après le 3 juillet 2021)	1 ^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019

SUCL – Taux de subvention dégressifs

Actuellement, le pourcentage de subvention maximale de la SUCL est de 65 % pour les périodes d'admissibilité du 20 décembre 2020 au 13 mars 2021.

Le budget de 2021 propose de prolonger le taux actuel de la SUCL jusqu'au 3 juillet 2021. À partir du 4 juillet 2021, il est proposé que le taux de la SUCL diminue progressivement pour chacune des périodes 18 à 20 (c'est-à-dire du 4 juillet 2021 au 25 septembre 2021). Par conséquent, il est proposé que le pourcentage maximal de la SUCL pour les périodes 18 à 20 soit fixé à 60 %, 40 % et 20 %, respectivement.

En outre, à l'instar de la SSUC, seuls les employeurs dont la baisse des revenus est supérieure à 10 % sont admissibles à la SUCL à compter du 4 juillet 2021.

Les détails de l'élimination progressive proposée des taux de subvention de la SUCL sont présentés ci-dessous.

Taux de SUCL

	Période 17	Période 18	Période 19	Période 20
Maximum par période*	195 000 \$	180 000 \$	120 000 \$	60 000 \$
Baisse des revenus	% de subvention			
≤ 10 %	0,8 x baisse des revenus	0 %	0 %	0 %
> 10 % – 50 %	0,8 x baisse des revenus	0,875 x (baisse des revenus – 10 %)	0,625 x (baisse des revenus – 10 %)	0,25 (baisse des revenus – 10 %)
50 %	40 %	35 %	25 %	10 %
50 % – 69 %	40 % + 1,25 x (baisse des revenus – 50 %)	35 % + 1,25 x (baisse des revenus – 50 %)	25 % + 0,75 x (baisse des revenus – 50 %)	10 % + 0,5 x (baisse des revenus – 50 %)
70 % ou plus	65 %	60 %	40 %	20 %

Source: Deloitte

* La SUCL s'applique actuellement jusqu'à concurrence de 75 000 \$ en dépenses admissibles par emplacement et est assujettie à un plafond global de dépenses de 300 000 \$ pour toutes les entités affiliées.

En outre, les entités déterminées qui sont touchées par une ordonnance de santé publique continueront d'avoir droit à une indemnité de confinement supplémentaire de 25 % pendant les périodes 17 à 20, ce qui donne les taux maximums suivants de subvention pour le loyer :

Taux maximums de SUCL

	Période 17	Période 18	Période 19	Période 20
Baisse des revenus	% de subvention			
70 % ou plus	65 %	60 %	40 %	20 %
Indemnité de confinement*	25 %	25 %	25 %	25 %
Total	90 %	85 %	65 %	45 %

Source: Deloitte

Règle déterminative pour l'acquéreur de biens d'entreprise

Dans le cadre du programme de la SUCL, une entité doit avoir un numéro d'entreprise en date du 27 septembre 2020 pour avoir droit à une subvention pour le loyer. Cette règle fait en sorte que les employeurs qui acquièrent des biens d'entreprise après le 27 septembre 2020 ne sont pas admissibles à la subvention. À l'instar de la règle applicable à la SSUC, le budget de 2021 propose une nouvelle règle déterminative selon laquelle, si certaines conditions

sont remplies (par exemple, une entité admissible achète « la totalité ou presque » (généralement plus de 90 %) des biens d'un vendeur utilisés dans le cadre de ses activités), elle sera réputée avoir satisfait à l'exigence relative au numéro d'entreprise si le vendeur satisfaisait à cette exigence. Cette mesure s'appliquerait rétroactivement dès le début du programme de la SUCL, soit le 27 septembre 2020.

***Nouveauté* Programme d'embauche pour la relance économique du Canada**

Le budget de 2021 propose d'introduire le nouveau Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC) afin d'offrir aux employeurs admissibles une subvention allant jusqu'à 50 % de la rémunération supplémentaire versée aux employés admissibles. Autrement dit, le PEREC est destiné à subventionner une partie des coûts supplémentaires que les employeurs supportent lors de la réouverture de leur entreprise en raison de l'augmentation des salaires ou de l'embauche de personnel supplémentaire. Ce programme serait en place du 6 juin 2021 au 20 novembre 2021. Les règles régissant le PEREC sont essentiellement similaires à celles du programme de la SSUC.

Selon le libellé du budget de 2021, un employeur admissible pourrait demander une subvention en vertu du programme de la SSUC ou du PEREC, mais pas les deux. Cependant, les dispositions législatives ne semblent pas encore inclure de mécanismes visant à obliger les entités à choisir l'un ou l'autre programme.

Employeurs admissibles

En ce qui concerne les sociétés, le PEREC n'est offert qu'aux sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC). Autrement dit, les sociétés canadiennes cotées en bourse ou contrôlées par des non-résidents du Canada n'y ont pas droit. En outre, comme pour la SSUC, les institutions publiques ne seraient pas admissibles au PEREC.

D'autres employeurs admissibles pourraient comprendre des particuliers, des organisations sans but lucratif, des organismes de bienfaisance enregistrés et certaines sociétés de personnes. Les employeurs admissibles seraient tenus d'avoir eu un compte de retenues sur la paie auprès de l'ARC ouvert en date du 15 mars 2020 afin d'être admissibles au PEREC.

Employés admissibles

Les employés admissibles au PEREC doivent être à l'emploi d'un employeur admissible, principalement au Canada, de manière continue durant la période d'admissibilité (ou la partie de la période d'admissibilité pendant laquelle le particulier était employé de manière continue). La subvention à l'embauche ne serait pas offerte aux employés en congé payé (c'est-à-dire aux employés en congé avec solde). Toutefois, les employés qui sont absents, mais rémunérés (p. ex., vacances, congé de maladie, congé sabbatique), ne sont pas considérés comme des employés en congé payé. Il demeure entendu que les employés qui sont rappelés d'une période de congé payé peuvent être considérés aux fins de la subvention pour l'embauche.

Rémunération supplémentaire et rémunération admissible

Le montant de la subvention qu'un employeur peut demander dans le cadre du PEREC dépend du montant de la « rémunération supplémentaire » pour une période d'admissibilité, laquelle correspond à la différence entre le total de la rémunération admissible d'un employeur versée à des employés admissibles pour la période d'admissibilité et le total de sa rémunération admissible versée pour la période de rémunération de base. La période de rémunération de base pour chacune des périodes d'admissibilité 1 à 6 du PEREC serait établie du 14 mars 2021 au 10 avril 2021.

Les critères de détermination de la rémunération admissible au titre de la SSUC s'appliquent également à la subvention pour l'embauche. En outre, la rémunération admissible pour chaque employé serait assujettie à un maximum de 1 129 \$ par semaine, et ce, tant pour la période d'admissibilité que pour la période de référence, comme c'est le cas pour le programme de la SSUC. En ce qui concerne les employés ayant un lien de dépendance, la rémunération admissible pour une semaine ne pourrait pas dépasser la rémunération de base calculée pour cette semaine. En d'autres termes, l'augmentation de la rémunération des employés ayant un lien de dépendance ne serait pas prise en compte aux fins de la rémunération supplémentaire.

Périodes d'admissibilité

Les périodes d'admissibilité proposées pour le PEREC sont les suivantes :

Période d'admissibilité	Période visée	Période de la SSUC correspondante
Période 1	6 juin 2021 au 3 juillet 2021	Période 17
Période 2	4 juillet 2021 au 31 juillet 2021	Période 18
Période 3	1 ^{er} août 2021 au 28 août 2021	Période 19
Période 4	29 août 2021 au 25 septembre 2021	Période 20
Période 5	26 septembre 2021 au 23 octobre 2021	Période 21
Période 6	24 octobre 2021 au 20 novembre 2021	Période 22

Seuil de la baisse des revenus et calcul de la subvention à l'embauche

Les règles de détermination de la baisse des revenus dans le cadre du PEREC sont harmonisées avec les règles applicables à la SSUC. Par conséquent, un employeur doit être admissible à la SSUC afin d'être admissible au PEREC pour chaque période d'admissibilité. Plus précisément, la baisse des revenus d'un employeur doit être supérieure à 0 % pour la période 1 du PEREC et supérieure à 10 % pour les périodes 2 à 6.

La baisse des revenus d'un employeur dans le cadre du PEREC serait déterminée de la même manière que dans le cadre de la SSUC.

En ce qui concerne l'application de l'approche générale d'une année à l'autre ou de l'approche alternative pour comparer les revenus, l'approche choisie pour les périodes précédentes de la SSUC doit continuer à s'appliquer aux fins du PEREC.

La règle déterminative, qui prévoit que la baisse des revenus d'un employeur pour une période d'admissibilité donnée est la plus élevée de sa baisse des revenus pour la période d'admissibilité donnée et la période d'admissibilité immédiatement précédente, s'applique également dans le cadre du PEREC.

Taux de la subvention

Lorsque le seuil de baisse des revenus est atteint, les taux suivants de la subvention à l'embauche s'appliqueraient :

PEREC							
	Période 17	Période 18	Période 19	Période 20	Période 21	Période 22	
Maximum par semaine par employé	565 \$	565 \$	565 \$	452 \$	339 \$	226 \$	
Baisse de revenus	% de subvention						
> 10 %	50 %	50 %	50 %	40 %	30 %	20 %	
≤ 10 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	

Source: Deloitte

La subvention d'un employeur admissible pour une période d'admissibilité serait égale à sa « rémunération supplémentaire » multipliée par le taux de subvention à l'embauche applicable pour cette période d'admissibilité. De la même manière que pour la SSUC, la rémunération supplémentaire est plafonnée à 1 129 \$ par semaine par employé.

Contrairement à la SSUC, le pourcentage de subvention du PEREC n'est pas calculé selon une échelle mobile. Tant que l'employeur admissible a une baisse de revenus supérieure à 0 % pour la période 17 et supérieure à 10 % pour les périodes subséquentes, il bénéficie d'un taux de subvention fixe pour chaque période.

Subvention salariale ou subvention à l'embauche?

Puisqu'un employeur admissible serait autorisé à demander soit la subvention à l'embauche (PEREC), soit la subvention salariale (SSUC) pour une période d'admissibilité donnée, il faudrait déterminer quel programme fournira la subvention optimale.

Bien que les taux de subvention dans le cadre du PEREC puissent être plus élevés que ceux de la SSUC, le PEREC ne subventionne que la rémunération supplémentaire totale pour la période d’admissibilité, tandis que le programme de la SSUC calcule une subvention individuelle par employé en fonction de la rémunération totale admissible (plutôt que la rémunération supplémentaire) pour cette période. Les deux subventions sont assujetties à un montant maximal de 1 129 \$ de rémunération admissible par semaine par employé. Par conséquent, si les salaires n’ont pas augmenté et qu’aucun nouvel employé n’a été embauché au cours d’une période d’admissibilité donnée, le PEREC ne donnera pas lieu à la subvention optimale. L’exemple simplifié suivant illustre le mécanisme pour un employé individuel.

Exemple 1 :

Considérons les circonstances suivantes au cours de la période 20 où les heures de l’employé A ont augmenté :

- Pourcentage le plus élevé de la baisse des revenus dans la période 20 ou la période 19 : 15 %
- Rémunération totale admissible de l’employé A au cours de la période 20 : 1 000 \$
- Rémunération totale admissible de l’employé A au cours de la période de référence (14 mars 2021 au 10 avril 2021) : 600 \$

Exemple 1	Pourcentage de subvention	Montant de la subvention
SSUC	1,25 % = (15 % - 10 %) x 0,25	12,50 \$ = 1,25 % x 1 000 \$
PEREC	40 %	160 \$ = (1 000 \$ - 600 \$) x 40 %

Par conséquent, dans une situation où la baisse des revenus est très faible, le PEREC peut donner lieu à une subvention plus élevée, en supposant qu’il y ait eu une augmentation des heures/salaires des employés, ou l’embauche de nouveaux employés.

Exemple 2 :

Poursuivons avec l’exemple 1 dans le cas où l’employeur a connu une baisse de revenus de 70 % au cours de la période 20 :

- Pourcentage le plus élevé de la baisse des revenus dans la période 20 ou la période 19 : 70 %
- Rémunération totale admissible de l’employé A au cours de la période 20 : 1 000 \$
- Rémunération totale admissible de l’employé A au cours de la période de référence (14 mars 2021 au 10 avril 2021) : 600 \$

Exemple 2	Pourcentage de subvention	Montant de la subvention
SSUC	20 % = 10 % (70 % - 50 %) x 0,5	200 \$ = 20 % x 1 000 \$
PEREC	40 %	160 \$ = (1 000 \$ - 600 \$) x 40 %

Dans l'exemple 2, le programme de la SSUC fournit la subvention optimale.

Il faut noter cependant que le montant réel de la subvention à l'embauche doit être calculé sur une base agrégée. En d'autres termes, les employés qui ont quitté l'entreprise, qui ont été licenciés ou qui ont subi une réduction de leur rémunération, au cours de la période d'admissibilité actuelle, doivent également être pris en compte dans la détermination des montants de la subvention dans le cadre du PEREC.

Le budget de 2021 a indiqué que l'intention est qu'un demandeur ne puisse avoir accès qu'à un seul programme pour une période d'admissibilité donnée. Cependant, les propositions législatives actuelles ne semblent pas aborder explicitement cette question. Cela ne semble pas empêcher les entités de faire une demande au titre de la SSUC dans une période et une demande dans le cadre du PEREC dans une autre, mais semble ne pas permettre une optimisation (c'est-à-dire, sur une base par employé) lorsqu'un contribuable peut présenter une demande en vertu des deux programmes simultanément dans la même période.

Allègement administratif pour les demandes au titre de la SSUC et de la SUCL produites en retard

En général, les contribuables doivent soumettre et modifier leurs demandes au titre de la SSUC et de la SUCL pour une période d'admissibilité au plus tard le 31 janvier 2021 ou 180 jours après la fin de la période d'admissibilité, la date la plus tardive étant retenue.

Le 21 avril 2021, l'ARC a annoncé que, même après l'expiration de la date limite pour une demande particulière au titre de la SSUC/SUCL, elle pourrait désormais accepter (i) les demandes initiales produites en retard dans des circonstances exceptionnelles; ou (ii) les demandes modifiées produites en retard (y compris les demandes de redressement à la hausse de demandes antérieures) uniquement dans certaines circonstances. Cet allègement administratif n'est pas disponible lorsque la demande ou l'ajustement produit en retard découle d'un conseil professionnel d'un conseiller qui est ou sera rémunéré en fonction du montant de la demande ou du redressement à la hausse.

Demandes initiales produites en retard

Une demande initiale peut être acceptée après la date limite de production à la discrétion de l'ARC. Les circonstances dans lesquelles une demande initiale produite en retard peut être acceptée comprennent le cas où le demandeur a clairement tenté de produire la demande initiale avant la date limite, mais a été empêché de le faire en raison d'une panne des portails sécurisés de l'ARC, d'un problème avec le compte du demandeur, d'un délai non raisonnable de la part

de l'ARC dans la réception ou le traitement de la demande, ou lorsque le demandeur s'est appuyé sur des renseignements inexacts fournis par l'ARC qui ont affecté directement sa capacité de produire à temps sa demande.

Demandes modifiées produites en retard

Une demande modifiée visant à réduire le montant de la subvention demandée peut être présentée en tout temps. Toutefois, une demande d'augmentation du montant de la subvention demandée n'est possible, sous réserve du pouvoir discrétionnaire de l'ARC, que dans certaines circonstances, notamment lorsqu'une erreur de calcul, une erreur de transposition ou une omission involontaire a été commise, ou lorsque la demande n'a pas été présentée avant la date limite de production en raison de renseignements inexacts fournis par l'ARC, d'une panne des portails sécurisés de l'ARC ou d'un délai non raisonnable de la part de l'ARC pour traiter la demande ou fournir les directives requises.

Comment le contribuable peut-il se prévaloir de cet allègement?

Pour se prévaloir de cet allègement, le contribuable doit demander l'autorisation en appelant la ligne de renseignements aux entreprises de l'ARC au 1-800-959-5525 au plus tard le 21 mai 2021 ou 30 jours après la date limite pour faire une demande, selon la plus tardive de ces dates.

Si le service de renseignements aux entreprises détermine que le contribuable remplit les critères pour soumettre une demande tardive, il pourra alors faire sa demande en utilisant les méthodes habituelles (c'est-à-dire Mon dossier d'entreprise, Représenter un client ou l'application Formulaire Web de l'ARC).

Comment Deloitte peut-il vous aider?

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller de Deloitte ou l'une des personnes-ressources indiquées dans la présente alerte.

Pour en savoir plus sur la COVID-19, veuillez consulter notre [carrefour d'information canadien](#) et notre [carrefour d'information mondial](#)

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
La Tour Deloitte
1190, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 500
Montréal, Québec H3B 0M7
Canada

Ce document est publié par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judicieux d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans de nombreux secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Pour en apprendre davantage sur la façon dont les quelque 264 000 professionnels de Deloitte ont une influence marquante – y compris les 14 000 professionnels au Canada – veuillez nous suivre sur LinkedIn, Twitter ou Facebook.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Deloitte souhaite offrir sur demande ses publications dans des formats accessibles et des aides à la communication.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.