



## Alerte en fiscalité canadienne

### COVID 19 - La nouvelle prestation canadienne d'urgence

Le 15 avril 2020

Le 1<sup>er</sup> avril 2020, le gouvernement fédéral donnait des précisions concernant la prestation canadienne d'urgence (PCU) récemment annoncée. Dans le cadre de notre engagement visant à informer nos clients, nous vous offrons ci-après un aperçu de la PCU et des précisions fournies par le gouvernement aujourd'hui, sous forme de questions et réponses, afin d'en faciliter la compréhension.

Notre équipe de la Fiscalité et des Services juridiques surveille attentivement les annonces des gouvernements et restera disponible pour vous offrir du soutien en cette période incertaine et sans précédent.

#### Personnes-ressources :

##### **Philippe Bélair**

Leader, Fiscalité et Services juridiques

Tél. : 514-393-7045

##### **Albert Baker**

Leader national de la politique fiscale

Tél. : 416-643-8753

##### **Atlantique**

##### **Katie Rogers**

Tél. : 506-663-6728

## Questions et réponses

### 1. Qu'est-ce que la PCU?

La PCU est une prestation qui remplace et combine l'allocation de soins d'urgence et l'allocation de soutien d'urgence qui avaient été annoncées le 18 mars 2020. Elle vise à simplifier le processus pour venir en aide aux travailleurs et à alléger la pression exercée sur le programme gouvernemental d'assurance-emploi, qui n'a pas été conçu pour faire face à des situations exceptionnelles comme celles que nous vivons actuellement.

### 2. Qui est admissible aux prestations au titre de la PCU?

La PCU combine les prestations annoncées précédemment et elle sera offerte aux particuliers qui sont des résidents du Canada aux fins de l'impôt et qui sont :

- des salariés qui ont arrêté de travailler en raison de la COVID-19;
- des travailleurs autonomes qui ont arrêté de travailler en raison de la COVID-19;
- des travailleurs qui sont encore à l'emploi, mais qui ne touchent aucun revenu en raison de la COVID-19;
- des particuliers qui :
  - o sont malades en raison de la COVID-19;
  - o sont en quarantaine à cause de la COVID-19;
  - o s'absentent du travail pour prendre soin d'une personne malade en raison de la COVID-19;
  - o s'absentent du travail pour s'occuper d'enfants touchés par la COVID-19 (notamment parce qu'ils sont malades ou parce que leurs écoles ou garderies sont fermées).

Pour être admissibles à la PCU, les demandeurs doivent être résidents canadiens, être âgés d'au moins 15 ans et doivent avoir touché un revenu d'au moins 5 000 \$ en 2019 ou pendant la période de 12 mois précédant le jour où ils présentent leur demande. Leurs revenus peuvent provenir de n'importe laquelle des sources suivantes :

- emploi;
- travail indépendant;
- prestations de maternité et prestations parentales du régime d'assurance-emploi;
- allocations ou prestations versées en vertu d'un régime provincial aux femmes qui sont enceintes ou qui ont récemment donné naissance, ainsi qu'aux parents qui s'absentent du travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté.

Enfin, les demandeurs doivent avoir arrêté de travailler en raison de la COVID-19 pendant au moins 14 jours consécutifs pendant la période de quatre semaines pour laquelle ils demandent la PCU. Ils ne doivent pas

#### Québec et RNC

**Patrick Bilodeau**

Tél. : 613-751-5447

**Chantal Baril**

Tél. : 514-393-6507

**Charif El-Khoury**

Associé, Deloitte Legal Canada

Tél. : 438-355-0353

**Mohamed Sheibani**

Tél. : 613-751-5320

#### Ontario

**Gary Gluckman**

Tél. : 416-601-6029

#### Prairies

**Mark Navikenas**

Tél. : 403-267-1859

#### Colombie-Britannique

**David Mueller**

Tél. : 604-673-2661

#### Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

non plus toucher un revenu provenant des sources suivantes pour cette période de 14 jours consécutifs :

- emploi;
- travail indépendant;
- prestations d'assurance-emploi;
- allocations ou prestations versées en vertu d'un régime provincial aux femmes qui sont enceintes ou qui ont récemment donné naissance, ainsi qu'aux parents qui s'absentent du travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté;
- toute autre source de revenus visée par règlement (aucun règlement n'avait été adopté en date du 15 avril 2020).

Le 15 avril 2020, le gouvernement fédéral a annoncé un assouplissement des règles d'admissibilité à la PCU aux fins suivantes :

- permettre aux travailleurs d'avoir un revenu pouvant atteindre 1 000 \$ par mois tout en recevant la PCU;
- élargir l'admissibilité à la PCU aux travailleurs saisonniers qui ne peuvent pas reprendre leur travail saisonnier habituel en raison de la COVID-19 et qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi régulières;
- élargir l'admissibilité aux travailleurs qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi régulières et qui ne peuvent retourner à l'emploi en raison de la COVID-19.

Bien que peu de détails accompagnent les changements annoncés aujourd'hui, nous nous attendons à ce que d'autres précisions soient communiquées prochainement et nous vous tiendrons informer de tout développement à cet égard.

### **3. Est-ce qu'un employé doit perdre son emploi pour avoir droit à la PCU?**

Non. Comme il est indiqué ci-dessus, l'admissibilité à la PCU repose sur le fait qu'un employé ne travaille pas et ne recevra pas un revenu pour les 14 premiers jours consécutifs pendant la période de quatre semaines pour laquelle il présente sa demande de PCU. Il n'est pas nécessaire qu'il perde son emploi.

Par contre, les employés qui quittent leur emploi volontairement n'ont pas droit à la PCU.

### **4. Quelles sont les périodes d'admissibilité à la PCU?**

La PCU sera offerte du 15 mars 2020 au 3 octobre 2020. Puisque les périodes d'admissibilité sont des périodes fixes de quatre semaines, un employé peut présenter une demande de PCU pour plusieurs périodes de quatre semaines (jusqu'à un maximum de 16 semaines), aussi longtemps qu'il remplit les conditions d'admissibilité pour chacune des demandes.

Pour chaque demande, l'employé devra indiquer à laquelle des périodes de quatre semaines s'applique sa demande (jusqu'à quatre périodes) :

<b>Période de quatre semaines</b>	<b>Date des périodes</b>
1	15 mars 2020 au 11 avril 2020
2	12 avril 2020 au 9 mai 2020
3	10 mai 2020 au 6 juin 2020
4	7 juin 2020 au 4 juillet 2020
5	5 juillet 2020 au 1 <sup>er</sup> août 2020
6	2 août 2020 au 29 août 2020
7	30 août 2020 au 26 septembre 2020

#### **5. De quelle façon la PCU est-elle calculée?**

La PCU est un avantage imposable dont le montant est fixe, soit 2 000 \$ par période de quatre semaines, jusqu'à concurrence de 8 000 \$ (pour un maximum de 16 semaines).

L'employé qui reçoit la PCU devra déclarer tous les paiements reçus dans sa déclaration de revenus pour 2020; aucune déduction à la source d'impôt n'est effectuée sur les paiements.

#### **6. Quand un employé devrait-il s'attendre à recevoir les paiements de la PCU?**

L'employé qui s'est inscrit au dépôt direct devrait recevoir le paiement dans les trois jours ouvrables suivant la présentation de sa demande, alors que celui qui n'est pas inscrit au dépôt direct devrait s'attendre à recevoir le paiement dans les dix jours ouvrables suivant la présentation de sa demande.

#### **7. Est-ce qu'un employé qui reçoit des prestations d'assurance-emploi a droit à la PCU?**

Un employé qui reçoit des prestations d'assurance-emploi durant la période allant du 15 mars au 3 octobre 2020 n'est pas admissible à recevoir la PCU. Par contre, un employé qui a reçu des prestations d'assurance-emploi au cours d'une période antérieure au 15 mars 2020 y a droit.

Si un employé a présenté une demande d'assurance-emploi, mais que celle-ci n'a pas encore été traitée, l'employé n'aura pas à présenter une demande pour la PCU. La situation n'était pas claire initialement, mais le gouvernement fédéral a confirmé, le 1<sup>er</sup> avril 2020, que les demandes d'assurance-emploi en suspens seraient converties en demandes de PCU.

Par contre, il semble que les demandes d'assurance-emploi nouvelles ou en suspens dans le cas des travailleurs admissibles à l'assurance-emploi avant le 15 mars 2020 seront traitées en vertu des règles préexistantes en matière d'assurance-emploi.

**8. Est-ce qu'un employé peut continuer de travailler, en réduisant ses heures de travail ou autrement, et demeurer admissible à la PCU?**

Jusqu'en date du 15 avril 2020, la réponse était négative. Cependant, l'annonce faite aujourd'hui suggère que la réduction des heures (et un revenu diminué) pourrait être compatible avec l'admissibilité continue à la PCU.

La *Loi sur la prestation canadienne d'urgence* stipule qu'un employé est admissible à la PCU uniquement s'il ne touche aucun revenu pour la période d'au moins 14 jours consécutifs non travaillés durant la période de quatre semaines pour laquelle il demande la PCU.

Par la suite, en date du 1<sup>er</sup> avril 2020, le gouvernement fédéral a confirmé qu'un demandeur qui travaille et qui touche un revenu après la période initiale de 14 jours cesserait d'être admissible aux fins de la PCU (pour les mois suivants) s'il s'attend à travailler durant la période où il reçoit la PCU. En plus de ne pas toucher de revenu pour 14 jours consécutifs pendant la première période de leur demande, les demandeurs « ne doivent pas s'attendre » à toucher un revenu durant les périodes subséquentes pour lesquelles ils demandent la PCU.

Aujourd'hui, le gouvernement fédéral a annoncé un assouplissement des règles d'admissibilité à la PCU en permettant notamment à un demandeur d'avoir un revenu pouvant atteindre 1 000 \$ par mois tout en recevant la PCU. Nous nous attendons à plus de détails sur cette annonce et nous vous tiendrons au courant de tout développement à ce sujet.

**9. Est-ce que les salaires touchés pendant le versement de la PCU, mais gagnés avant celle-ci, auront une incidence sur l'admissibilité aux fins de la PCU?**

Contrairement au programme d'assurance-emploi, le programme de la PCU ne semble pas prévoir de règles de répartition des revenus. En vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi*, les revenus gagnés durant une certaine période peuvent être répartis sur une période précédente durant laquelle ont été rendus les services donnant lieu à ces revenus. Le programme de la PCU ne contient aucune disposition semblable.

Cependant, la *Loi sur la prestation canadienne d'urgence* prévoit que pour être admissibles à la PCU, les demandeurs ne doivent pas avoir travaillé pendant au moins 14 jours consécutifs compris dans la période de quatre semaines pour laquelle ils demandent la prestation et ne doivent toucher aucun revenu pour cette période de 14 jours consécutifs. Dans l'attente d'éclaircissements à ce sujet ou de règlements, cela pourrait fournir des arguments voulant que certains paiements reçus dans une période donnée ne soient pas nécessairement des paiements reçus *pour* cette période.

## **10. Les bénéficiaires de la PCU pourraient-ils être tenus de rembourser la prestation reçue?**

Conformément à la *Loi sur la prestation canadienne d'urgence*, le ministre du Revenu peut exiger le remboursement de toute somme versée en trop ou de toute somme à laquelle les demandeurs n'avaient pas droit.

Il est possible de redonner ou rembourser la PCU sur une base volontaire advenant qu'un prestataire retourne plus tôt que prévu au travail ou bien qu'il réalise subséquemment n'avoir pas droit aux prestations de la PCU. Si le prestataire a toujours en main le chèque original de la PCU, il peut le retourner par la poste à l'adresse fournie. S'il souhaite rembourser une prestation reçue par dépôt direct, il lui suffit de faire parvenir un chèque à l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour le montant reçu, suivant les modalités prescrites pour l'envoi.

## **11. À quel moment les employés peuvent-ils demander la PCU?**

Les demandes peuvent être présentées depuis le 6 avril 2020. Afin de bien gérer l'achalandage considérable anticipé, le gouvernement a prévu quatre journées distinctes pour présenter une première demande (soit les 13, 14, 15 et 16 avril 2020 pour la période en cours), selon le mois de naissance des demandeurs. Il ne s'agit là que d'une mesure administrative destinée à éviter l'engorgement du portail en ligne; elle n'aura aucune conséquence sur les droits et obligations des demandeurs.

Les personnes admissibles pourront présenter une demande en utilisant soit le portail *Mon dossier Service Canada* ou le portail *Mon dossier* de l'ARC, ou en utilisant un service téléphonique automatisé comportant un processus de demande.

Aucune demande ne devrait être soumise après le 2 décembre 2020.

## **12. Une personne qui demande la PCU a-t-elle droit à des prestations d'assurance-emploi?**

Après avoir bénéficié de l'ensemble des prestations de la PCU (c.-à-d. quatre périodes), un employé peut subséquemment être admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi, à condition qu'il respecte les critères d'admissibilité aux fins de l'assurance-emploi. Service Canada a confirmé que la période visée par la PCU n'aurait aucune incidence sur l'admissibilité aux fins de l'assurance-emploi.

## **13. Est-ce que les employeurs pourraient demander la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) sur des salaires payés à des prestataires de la PCU?**

La SSUC prévoit que les employés admissibles désignent tous ceux qui sont à l'emploi d'un employeur admissible, à l'exception de ceux qui ont été sans rémunération à l'égard d'au moins 14 jours consécutifs pendant une période de demande donnée.

Ainsi, la rémunération versée aux employés qui reçoivent la PCU ne serait pas admissible aux fins de la SSUC. Cela dit, lorsque les employeurs

réembauchent les employés précédemment mis à pied, et qu'ils les paient rétroactivement, une telle rémunération peut être admissible à la SSUC. Par contre, cela entraînerait l'obligation pour ces employés de rembourser les paiements reçus au titre de la PCU.

Les employeurs devraient donc examiner attentivement les calculs de leurs employés au cas par cas afin de déterminer le meilleur résultat possible pour ceux-ci.

**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<sup>MD</sup> 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](http://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.