



BUREAU DU DIRECTEUR PARLEMENTAIRE DU BUDGET
OFFICE OF THE PARLIAMENTARY BUDGET OFFICER

Note sur l'évaluation du coût d'une mesure législative

Date de l'annonce :	2020-03-25 (C-13)
Date de publication :	2020-04-30
Titre abrégé :	Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) pour les employeurs faisant face à une diminution de revenus
Description :	Accorder une subvention salariale aux employeurs faisant face à une diminution de revenus Les employeurs seront admissibles à la subvention : <ul style="list-style-type: none">• du 15 mars au 11 avril si leurs revenus de mars 2020 sont 15 % inférieurs à ceux de mars 2019;• du 12 avril au 9 mai si leurs revenus d'avril 2020 sont 30 % inférieurs à ceux d'avril 2019;• du 10 mai au 6 juin si leurs revenus de mai 2020 sont 30 % inférieurs à ceux de mai 2019;

Les employeurs pourraient choisir de comparer leur niveau de revenu à la moyenne de janvier et février plutôt qu'à celle de l'année dernière.

Pour les employés actuels, la subvention sera fixée à 75 % de la rémunération d'avant la crise, jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine. Pour les nouveaux employés, elle s'établira à 75 % de la rémunération, toujours jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine. « Avant la crise » fait référence à la période allant du 1^{er} janvier au 15 mars.

Les employeurs admissibles peuvent aussi recouvrer 100 % des cotisations qu'ils ont versées à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale.

Par employeurs admissibles, on entend les particuliers, les sociétés imposables et les partenariats, ainsi que les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés. Les organismes publics n'ont pas droit à la subvention. Seuls les revenus provenant de sources sans lien de dépendance sont admissibles; les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital sont exclus. Les employeurs sont autorisés à calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse. Ils n'auront pas à verser à leurs employés la totalité de leur rémunération d'avant la crise pour recevoir la subvention salariale.

Pour les employeurs qui ont droit à la fois à la Subvention salariale d'urgence du Canada et à la subvention salariale de 10 % pour un certain temps, tout avantage tiré de cette dernière pour une rémunération versée au cours d'une période

donnée diminuera de façon générale la somme pouvant être demandée au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada au cours de cette même période.

Sources des données :

<u>Variable</u>	<u>Source</u>
Produit intérieur brut (PIB) par industrie	Statistique Canada
Données financières sur les entreprises, par industrie	Statistique Canada
Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie	Statistique Canada
Emploi selon le secteur	Statistique Canada
Salaires et répartition des salaires selon le sous-secteur industriel	Statistique Canada
Répercussions de la COVID-19 sur la main-d'œuvre et le PIB	Modèle économique du DPB
Emploi, salaires dans les organismes sans but lucratif	Statistique Canada
Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le secteur de la bienfaisance	Études économiques

Estimation et méthode de projection :

Les employeurs admissibles sont ceux qui subissent une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus par rapport à la baisse estimée des revenus bruts du sous-secteur.

Les répercussions de la COVID-19 sur le PIB sectoriel, établies dans le modèle du DPB, ont servi à déterminer les changements dans les revenus. Elles ont été rajustées en tenant compte de l'ampleur des changements entre le PIB et les revenus. Les changements dans les revenus d'exploitation par rapport à ceux dans le PIB pendant la crise financière de 2008 ont été utilisés pour procéder au rajustement. La baisse des revenus par sous-secteur a été pondérée afin de calibrer la part du PIB des sous-secteurs par rapport au PIB sectoriel.

La rémunération totale de base versée par sous-secteur a été évaluée en fonction de la rémunération et de l'emploi dans chaque sous-secteur. Elle a été rajustée pour inclure les pertes d'emploi dues à la COVID-19.

Les pertes d'emploi dans un sous-secteur ont été déterminées en calculant la part du sous-secteur dans les pertes d'emploi du secteur, établie dans le modèle économique du DPB.

On a supposé que le montant supplémentaire de la rémunération versée à la suite de la mise en œuvre de la présente mesure compense une partie de la baisse de la rémunération totale en raison du licenciement et de la réduction du nombre d'heures de travail.

En utilisant les microdonnées de l'Enquête sur la population active, la subvention salariale par dollar de salaire, le coût de l'assurance-emploi (AE) par dollar de salaire et les taux marginaux applicables de l'impôt sur le revenu des particuliers

ont été évalués pour chaque secteur. Un modèle a été conçu en fonction du rapport entre ces facteurs et les revenus dans les différents secteurs, puis appliqué à la rémunération moyenne dans chaque sous-secteur, dans le but d'évaluer ces valeurs pour chaque sous-secteur.

Le taux de l'impôt sur le revenu des particuliers a été appliqué à la rémunération supplémentaire versée au titre de la subvention salariale pour évaluer les revenus supplémentaires provenant de l'impôt sur le revenu des particuliers. Le taux de l'impôt sur le revenu des sociétés a quant à lui été appliqué au montant de la subvention versée par rapport à la rémunération de base pour évaluer les revenus supplémentaires provenant de l'impôt sur le revenu des sociétés. Les taux de cotisations sociales de l'employeur ont été appliqués à la base des gains assurables ou ouvrant droit à pension dans le cadre de la rémunération de base pour évaluer les cotisations sociales perdues de l'employeur à l'AE et au RPC.

Résultats cumulatifs : Le DPB estime le coût net total de cette mesure à 76 milliards de dollars en 2020-2021.

L'horizon temporel de cette évaluation des coûts s'aligne sur celui des scénarios économique et fiscal actuels du DPB, bien que les répercussions financières puissent se faire sentir au cours des prochaines années.

Source de l'incertitude : La présente évaluation de coût est très sensible au scénario économique du DPB sur les répercussions de la COVID-19 et les mesures prises par le gouvernement; elle subit donc les effets des sources d'incertitude qui y sont décrites. La présente évaluation de coût est aussi modérément sensible au comportement des employeurs, qu'il n'est pas encore possible de déterminer. Par ailleurs, elle ne tient pas compte des revenus et des économies de coûts qui pourraient découler de l'incidence économique de l'augmentation des revenus d'emploi durant ou après la période d'admissibilité. Elle ne tient pas compte non plus des légères réductions de coûts associées aux autres prestations versées après examen des ressources. On y suppose que tous les revenus supplémentaires provenant de l'impôt sur les sociétés seront générés en 2020-2021, alors que concrètement, ils pourraient l'être lorsque les pertes des entreprises seront reportées aux exercices suivants.

Préparée par : Nasreddine Ammar, Ben Segel-Brown et Salma Mohamed Ahmed

Coût de la mesure proposée

Millions de \$	2019-2020	2020-2021
Coût total	-	75 975

Notes :

Les estimations sont présentées selon la méthode de la comptabilité d'exercice, telles qu'elles figureraient dans le budget et les comptes publics.

Les chiffres positifs diminuent le solde budgétaire; les chiffres négatifs l'augmentent.

« - » = Le DPB ne prévoit pas de coût financier.