

# Comparaison entre la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et le Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC)









Le PEREC et la SSUC soutiennent tous deux la masse salariale des employeurs admissibles touchés par la pandémie de COVID-19. Alors que la SSUC a été conçue pour aider les entreprises à garder leurs employés sur leur liste de paie, le PEREC est conçu pour encourager les entreprises à (ré)embaucher et à croître à mesure que l'économie se redresse.

## Comment le Programme d'embauche pour la relance économique du Canada peut aider

Le nouveau PEREC est destiné aux employeurs admissibles pour les aider avec les dépenses salariales à mesure que leur entreprise se développe, que ce soit en raison de l'embauche de personnel, de l'augmentation des quarts de travail ou de l'augmentation de la rémunération globale.

Le montant de la subvention dans le cadre de la PEREC est calculé à l'aide d'un taux fixe qui est de 50 % pour la période 17 et diminue graduellement à 20 % à la période 22. Le programme utilise votre pourcentage de la baisse de revenus seulement pour déterminer si vous avez droit à la subvention.

## Aperçu des similitudes de calcul et des différences

	SSUC	PEREC
 Baisse des revenus requise	Période 17 : plus de 0 % Périodes 18 à 21 : plus de 10 %	Période 17 : plus de 0 % Périodes 18 à 22 : plus de 10 %
 Taux de subvention	Périodes 17-19: Varie en fonction de votre baisse de revenus Période 20 : 40% Période 21 : 20%	Taux fixe
 Montant complémentaire	Disponible, selon votre pourcentage de baisse de revenus	Non
 Sociétés admissibles	Toutes les sociétés à but lucrative	Sociétés à but lucratif qui sont des sociétés privées sous contrôle canadien ou des sociétés coopératives admissibles aux déductions pour les petites entreprises
 Peut comprendre des montants pour les employés en congé non payé (mis à pied)	Périodes 17 à 19 : oui Période 20 : non	Non
 Le remboursement des parties du RPC/RRQ/AE/RQAP payées par l'employeur pour le employés en congé payé	Oui	Non
 Soustraction des montants reçus dans le cadre du programme de travail partagé d'EDSC	Oui	Non
 Pour les périodes 17 et suivantes, certaines sociétés peuvent être soumises à un remboursement possible en fonction de la rémunération des dirigeants	Oui, si l'employeur éligible est une société cotée en bourse ou contrôlée par une société cotée en bourse	Non (les sociétés cotées en bourse ne sont pas admissibles au PEREC)