

Registration  
SOR/2020-207 September 23, 2020

INCOME TAX ACT

P.C. 2020-673 September 20, 2020

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Finance, pursuant to section 221<sup>a</sup> of the *Income Tax Act*<sup>b</sup>, makes the annexed *Regulations Amending the Income Tax Regulations (COVID-19 — Wage Subsidy for Furloughed Employees)*.

### Regulations Amending the Income Tax Regulations (COVID-19 — Wage Subsidy for Furloughed Employees)

## Amendments

**1** The heading of Part LXXXIX.1 of the *Income Tax Regulations*<sup>1</sup> is replaced by the following:

### COVID-19 Wage Subsidy

**2** The Regulations are amended by adding the following after section 8901.1:

**8901.2** The amount determined by regulation in respect of a qualifying entity for the purposes of clause (b)(iv)(B) of the description of A in subsection 125.7(2) of the Act for a week in the qualifying period described in paragraph (c.4) of the definition *qualifying period* in subsection 125.7(1) of the Act is the greater of

(a) the amount determined for the week under subparagraph (a)(i) of the description of A in subsection 125.7(2) of the Act, and

(b) the amount determined for the week under subparagraph (a)(ii) of the description of A in subsection 125.7(2) of the Act.

## Coming into Force

**3** These Regulations are deemed to have come into force on August 30, 2020.

<sup>a</sup> S.C. 2018, c. 12, s. 32

<sup>b</sup> R.S., c. 1 (5th Supp.)

<sup>1</sup> C.R.C., c. 945

Enregistrement  
DORS/2020-207 Le 23 septembre 2020

LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

C.P. 2020-673 Le 20 septembre 2020

Sur recommandation de la ministre des Finances et en vertu de l'article 221<sup>a</sup> de la *Loi de l'impôt sur le revenu*<sup>b</sup>, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement modifiant le Règlement de l'impôt sur le revenu (COVID-19, subvention salariale pour les employés en congé sans solde)*, ci-après.

### Règlement modifiant le Règlement de l'impôt sur le revenu (COVID-19, subvention salariale pour les employés en congé sans solde)

## Modification

**1** L'intertitre de la Partie LXXXIX.1 du *Règlement de l'impôt sur le revenu*<sup>1</sup> est remplacé par ce qui suit :

### Subvention salariale COVID-19

**2** Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 8901.1, de ce qui suit :

**8901.2** Le montant déterminé par règlement relativement à une entité admissible pour l'application de la division b)(iv)(B) de l'élément A de la formule figurant au paragraphe 125.7(2) de la Loi pour une semaine dans la période d'admissibilité visée à l'alinéa c.4) de la définition de *période d'admissibilité* au paragraphe 125.7(1) de la Loi est le plus élevé des montants suivants :

a) le montant déterminé pour la semaine en application du sous-alinéa a)(i) de l'élément A de la formule figurant au paragraphe 125.7(2) de la Loi,

b) le montant déterminé pour la semaine en application du sous-alinéa a)(ii) de l'élément A de la formule figurant au paragraphe 125.7(2) de la Loi.

## Entrée en vigueur

**3** Le présent règlement est réputé être entré en vigueur le 30 août 2020.

<sup>a</sup> L.C. 2018, ch. 12, art. 32

<sup>b</sup> L.R., ch. 1 (5<sup>e</sup> suppl.)

<sup>1</sup> C.R.C., ch. 945

## REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

### Issues

On July 17, 2020, the Government of Canada announced that the Canada Emergency Wage Subsidy (CEWS) would be extended for five additional four-week periods ending on November 21, 2020, with the ability to further extend the CEWS until the end of December 2020. The rules for this extension are set out in *An Act respecting further COVID-19 measures* (S.C. 2020, c. 11), which received royal assent on July 27, 2020.

The rules specify the CEWS treatment for furloughed employees (i.e. employees on temporary paid leave) for periods five and six (from July 5 to August 1, 2020, and from August 2 to August 29, 2020, respectively). For these periods, the CEWS provides employers a maximum weekly subsidy of \$847 for each furloughed employee who was paid in respect of the week. For period seven (from August 30 to September 26, 2020) and any subsequent period, the CEWS rules provide the authority to prescribe by regulation amounts to be used in the computation of the CEWS subsidy available in respect of a furloughed employee.

On August 20, 2020, the Government announced a four-week extension, from August 30 to September 26, 2020, of the Canada Emergency Response Benefit (CERB). With the extension of the CERB, it was announced on August 21, 2020, that the Government would propose to extend the treatment of furloughed employees under the CEWS for periods five and six to period seven. This extension would maintain the existing treatment of furloughed employees under the CEWS for period seven, which is the same period for which the CERB was extended.

### Objective

- To provide rules for the treatment of furloughed employees under the CEWS for period seven (from August 30 to September 26, 2020).

### Description and rationale

The amendments to the *Income Tax Regulations* (the Regulations) provide that, for the period from August 30 to September 26, 2020, the amount determined for a furloughed employee in respect of a week is the same as the amount determined for a furloughed employee in respect of a week in the prior qualifying periods (i.e. periods five and six). This provides a maximum subsidy of \$847 per week in respect of remuneration paid to a furloughed

## RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Règlement.)

### Enjeux

Le 17 juillet 2020, le gouvernement a annoncé que la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) serait prolongée pour cinq périodes additionnelles de quatre semaines prenant fin le 21 novembre 2020, avec la possibilité de prolonger davantage la SSUC jusqu'à la fin de décembre 2020. Les règles relatives à cette prolongation sont énoncées dans la *Loi concernant des mesures supplémentaires liées à la COVID-19* (L.C. 2020, ch. 11), qui a reçu la sanction royale le 27 juillet 2020.

Les règles précisent le traitement de la SSUC des employés en congé sans solde (c'est-à-dire les employés temporairement mis à pied) pour les périodes cinq et six (du 5 juillet au 1<sup>er</sup> août 2020 et du 2 août au 29 août 2020, respectivement). Pour ces périodes, la SSUC offre aux employeurs une subvention hebdomadaire maximale de 847 \$ pour chaque employé en congé sans solde qui a été rémunéré pour la semaine. Pour la période sept (du 30 août au 26 septembre 2020) et toute période qui suit, les règles relatives à la SSUC confèrent le pouvoir de prescrire par règlement les sommes qui seront utilisées dans le calcul de la SSUC offerte à un employé en congé sans solde.

Le 20 août 2020, le gouvernement a annoncé une prolongation de quatre semaines de la Prestation canadienne d'urgence (PCU), du 30 août au 26 septembre 2020. Avec la prolongation de la PCU, il a été annoncé le 21 août 2020 que le gouvernement proposerait de prolonger à la période sept le traitement des employés en congé sans solde en vertu des règles relatives à la SSUC pour les périodes cinq et six. Cette prolongation maintiendrait le traitement actuel des employés en congé sans solde pour la période sept en vertu des règles relatives à la SSUC, ce qui représente la même période pour laquelle la PCU a été prolongée.

### Objectif

- Prévoir des règles pour le traitement des employés en congé sans solde en vertu de la SSUC pour la période sept (du 30 août au 26 septembre 2020).

### Description et justification

Les modifications au *Règlement de l'impôt sur le revenu* (le Règlement) prévoient que, pour la période du 30 août au 26 septembre 2020, le montant déterminé pour un employé en congé sans solde pour une semaine est identique au montant déterminé pour un employé en congé sans solde pour une semaine au cours des périodes d'admissibilité antérieures (c'est-à-dire les périodes cinq et six). Cela fournit une subvention maximale de 847 \$ par

employee. This extension of the CEWS treatment for furloughed employees is intended to provide certainty to employers regarding the wage subsidy for which they are eligible.

These amendments are intended to maximize employment during the post-pandemic economic recovery. In particular, they continue to ensure that employees that are furloughed as a result of the COVID-19 pandemic have timely and efficient support.

The treatment for furloughed employees, through the amendments to the Regulations, will limit situations where the Employment Insurance (EI) system would otherwise be relied upon. It will also continue to promote the maintenance of the relationship between employers and employees, especially where businesses are partly shutdown or facing decreased demands for their goods or services.

### **Consultation**

Through town halls, round tables, online surveys and correspondence, the Government is continuously consulting with the public, including business and labour representatives, regarding potential adjustments to the measures implemented to support workers, as they transition back to work through the recovery phase of the pandemic.

These regulatory amendments consider many stakeholder views to the CEWS.

### **Cost-benefit analysis**

Aligning the extension of the CEWS treatment for furloughed employees with the extension of the CERB from August 30 to September 26, 2020, will continue to meet the Government of Canada's priority that Canadians can access the support they need through the COVID-19 crisis. It will also contribute to preserving the employee-employer relationship in situations where employers were ordered to shut down their business or are facing decreased demand, while maintaining the incentive to work.

The cost to Government of the CEWS measures, before these amendments, has been estimated to be approximately \$83.6 billion. It is expected that the extension of the treatment of furloughed employees for periods five and six and period seven will add approximately \$335 million to the total cost of the CEWS.

Eligible entities and employers applying for the CEWS for this additional four-week qualifying period for their employees will likely encounter some administrative costs

semaine à l'égard d'une rémunération versée à un employé en congé sans solde. Cette prolongation du traitement de la SSUC des employés en congé sans solde vise à offrir une certitude aux employeurs concernant la subvention salariale à laquelle ils sont admissibles.

Ces modifications visent à maximiser l'emploi pendant la relance économique après la pandémie. En particulier, elles continuent de veiller à ce que les employés qui sont en congé sans solde en raison de la pandémie de COVID-19 obtiennent un soutien rapide et efficace.

Le traitement des employés en congé sans solde, par l'entremise des modifications au Règlement, limitera les situations dans lesquelles le système d'assurance-emploi (AE) serait autrement utilisé. Il continuera également de promouvoir le maintien de la relation entre les employeurs et les employés, particulièrement lorsque les entreprises sont partiellement fermées ou font face à une diminution de la demande de biens ou de services.

### **Consultation**

Par l'entremise de réunions publiques, de tables rondes, de sondages en ligne et de correspondance, le gouvernement ne cesse de consulter le public, y compris des représentants d'entreprises et de syndicats, concernant des ajustements potentiels aux mesures mises en œuvre pour soutenir les travailleurs pendant leur transition de retour au travail par la phase de rétablissement de la pandémie.

Ces modifications réglementaires prennent en compte les points de vue d'un bon nombre d'intervenants sur la SSUC.

### **Analyse coûts-avantages**

L'alignement de la prolongation du traitement de la SSUC pour les employés en congé sans solde avec la prolongation de la PCU du 30 août au 26 septembre 2020 continuera à respecter la priorité du gouvernement du Canada selon laquelle les Canadiens puissent accéder au soutien dont ils ont besoin pendant la crise de la COVID-19. Il contribuera également à préserver la relation employé-employeur dans les situations dans lesquelles les employeurs ont reçu l'ordre de fermer leur entreprise ou font face à une diminution de la demande, tout en maintenant l'incitation au travail.

Le coût des mesures liées à la SSUC pour le gouvernement, avant ces modifications, a été estimé à environ 83,6 milliards de dollars. On prévoit que la prolongation à la période sept du traitement des employés en congé sans solde pour les périodes cinq et six ajoutera environ 335 millions de dollars au coût total de la SSUC.

Les entités et les employeurs admissibles qui présentent une demande de SSUC pour cette période d'admissibilité supplémentaire de quatre semaines pour leurs employés

through the process. However, these costs would not outweigh amounts received as a benefit under this program.

### **Small business lens**

Small businesses may, but are not required to, apply for the CEWS. Any small business that does apply may encounter some administrative costs to apply for these benefits. Nevertheless, these costs should not outweigh amounts received by small businesses as a subsidy under the CEWS. Small businesses may benefit from these measures as they help to preserve the employee-employer relationship while maintaining an incentive to work in this period of reduced economic activity.

### **One-for-one rule**

The one-for-one rule applies because any employer that becomes eligible, or continues to be eligible, and applies for the CEWS will encounter some administrative costs. The amendments address an emergency circumstance and are exempt from the requirement to offset administrative burden under the one-for-one rule.

### **Regulatory cooperation and alignment**

Due to the urgency and specificity of this measure, there were no requirements regarding the CEWS Regulations and, therefore, no steps were taken to coordinate or to align with other regulatory jurisdictions.

### **Implementation**

The Canada Revenue Agency (CRA) administers the CEWS. The CRA will apply the amendments in respect of a qualifying period, as defined in the *Income Tax Act*, for one additional four-week period (from August 30 to September 26, 2020), with respect to eligible employers.

The Regulations are subject to the existing reporting and compliance mechanisms available under the *Income Tax Act*. These mechanisms allow the Minister of National Revenue to assess and reassess tax payable, conduct audits and seize relevant records and documents.

engageront des frais administratifs mineurs pendant le processus. Toutefois, ces frais ne devraient pas dépasser les sommes reçues à titre de prestation dans le cadre de ce programme.

### **Lentille des petites entreprises**

Les petites entreprises peuvent présenter une demande de SSUC, mais ne sont pas tenues de le faire. Toutes les petites entreprises qui font une demande pour avoir accès à ces prestations peuvent engager des frais administratifs. Toutefois, ces frais ne devraient pas dépasser les sommes reçues par les petites entreprises à titre de prestation dans le cadre de la SSUC. Les petites entreprises peuvent bénéficier de ces mesures étant donné qu'elles aident à préserver la relation employé-employeur tout en maintenant une incitation au travail en cette période d'activité économique réduite.

### **Règle du « un pour un »**

La règle du « un pour un » s'applique parce que l'employeur qui devient admissible, ou continue de l'être, et présente une demande de SSUC engagera des frais administratifs. Les modifications traitent d'une situation d'urgence et sont exemptées de l'obligation de compenser les coûts du fardeau administratif en vertu de la règle du « un pour un ».

### **Coopération et harmonisation en matière de réglementation**

En raison de l'urgence et de la spécificité de cette mesure, il n'y avait aucune exigence concernant le Règlement sur la SSUC et, par conséquent, aucune mesure n'a été prise pour coordonner ou s'aligner avec d'autres compétences réglementaires.

### **Mise en œuvre**

L'Agence du revenu du Canada (ARC) administre la SSUC. L'ARC appliquera les modifications relativement à une période d'admissibilité, au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, pour la période additionnelle de quatre semaines (du 30 août au 26 septembre 2020), à l'égard des employeurs admissibles.

Le Règlement est assujéti aux mécanismes existants de déclaration et de conformité disponibles en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Ces mécanismes permettent à la ministre du Revenu national d'établir une cotisation et une nouvelle cotisation à l'égard de l'impôt à payer, de mener des vérifications et de saisir les registres et documents pertinents.

**Contacts**

Lori Merrigan  
Income Tax Legislation  
Tax Policy Branch  
Telephone: 343-542-6855  
Email: [lori.merrigan@canada.ca](mailto:lori.merrigan@canada.ca)

Dominique D'Allaire  
Finance Legal Services  
Telephone: 613-668-6650  
Email: [dominique.dallaire2@canada.ca](mailto:dominique.dallaire2@canada.ca)

**Personnes-ressources**

Lori Merrigan  
Législation de l'impôt sur le revenu  
Direction de la politique de l'impôt  
Téléphone : 343-542-6855  
Courriel : [lori.merrigan@canada.ca](mailto:lori.merrigan@canada.ca)

Dominique D'Allaire  
Services juridiques de Finances  
Téléphone : 613-668-6650  
Courriel : [dominique.dallaire2@canada.ca](mailto:dominique.dallaire2@canada.ca)