



BIBLIOTHÈQUE du PARLEMENT

LIBRARY of PARLIAMENT

## RÉSUMÉ LÉGISLATIF



### ***Projet de loi C-44 :***

### ***Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'assurance-emploi et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu et le Règlement de l'impôt sur le revenu en conséquence***

Publication n° 41-1-C44-F  
Le 11 octobre 2012

**Sandra Gruescu**

Division des affaires sociales  
Service d'information et de recherche parlementaires

## **Résumé législatif du projet de loi C-44**

La présente publication est aussi affichée en versions HTML et PDF sur IntraParl (l'intranet parlementaire) et sur le site Web du Parlement du Canada.

Dans la version électronique, les notes de fin de document contiennent des hyperliens intégrés vers certaines des sources mentionnées.

*This publication is also available in English.*

Les **résumés législatifs** de la Bibliothèque du Parlement, ainsi que l'indique leur nom, résumant des projets de loi du gouvernement étudiés par le Parlement et en exposent le contexte de façon objective et impartiale. Ils sont préparés par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires, ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires. Les résumés législatifs sont mis à jour au besoin pour tenir compte des amendements apportés aux projets de loi au cours du processus législatif.

Avertissement : Par souci de clarté, les propositions législatives du projet de loi décrit dans le présent résumé législatif sont énoncées comme si elles avaient déjà été adoptées ou étaient déjà en vigueur. Il ne faut pas oublier, cependant, qu'un projet de loi peut faire l'objet d'amendements au cours de son examen par la Chambre des communes et le Sénat, et qu'il est sans effet avant d'avoir été adopté par les deux Chambres du Parlement, d'avoir reçu la sanction royale et d'être entré en vigueur.

Dans ce document, tout changement d'importance depuis la dernière publication est signalé en **caractères gras**.

# TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE .....	1
2	DESCRIPTION ET ANALYSE .....	2
2.1	Modifications au <i>Code canadien du travail</i> .....	2
2.1.1	Modifications à la partie III du <i>Code canadien du travail</i> (art. 3 et 4) .....	2
2.1.2	Congé pour s'occuper d'un enfant gravement malade (art. 5).....	3
2.1.3	Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant résultant probablement de la perpétration d'un crime (art. 6) .....	3
2.1.3.1	Définitions .....	4
2.1.3.2	Congé en cas de décès .....	4
2.1.3.3	Congé en cas de disparition .....	4
2.1.3.4	Refus du congé en cas de décès ou de disparition.....	4
2.1.3.5	Période du congé .....	4
2.1.4	Préavis pour l'interruption d'un congé (art. 7) .....	5
2.1.5	Préavis de congé en cas de maladie grave et de congé en cas de disparition ou de décès résultant de la perpétration probable d'un crime (art. 8) .....	5
2.1.6	Interdiction de prendre des mesures contre un employé qui exerce ses droits (art. 9) .....	6
2.2	Modifications à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (art. 13 à 25).....	6
2.2.1	Prolongation de la période de prestations en cas de versement de plusieurs prestations spéciales (par. 13(2)).....	6
2.2.2	Maximum des prestations spéciales en cas de soins ou de soutien aux enfants gravement malades (par. 14(1)) .....	6
2.2.2.1	Précision pour le versement des prestations pour soignant (par. 14(2)).....	7
2.2.2.2	Maximum des prestations versées pour un enfant gravement malade (par. 14(3)).....	7
2.2.2.3	Cumul des prestations (par. 14(3)).....	7
2.2.3	Disponibilité pour travailler (art. 15).....	7
2.2.4	Prestations d'assurance-emploi ajustées aux prestations provinciales (art. 16) .....	7
2.2.5	Prolongation de la période de prestations (art. 17) .....	8
2.2.6	Prestations pour enfant gravement malade (art. 18).....	8
2.2.7	Réduction de la cotisation patronale (art. 20).....	8

2.2.8	Travailleurs indépendants (art. 21 et 22).....	8
2.2.8.1	Prestations pour enfant gravement malade – travailleurs indépendants (art. 23).....	9
2.2.8.2	Prolongation de la période de bénéfices pour les travailleurs indépendants (par. 24(2)) .....	9
2.3	Modifications corrélatives (art. 26 à 30).....	9
2.4	Dispositions transitoires et de coordination (art. 31 à 36).....	9
2.5	Entrée en vigueur (art. 37).....	10

# RÉSUMÉ LÉGISLATIF DU PROJET DE LOI C-44 : LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL ET LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI ET MODIFIANT LA LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU ET LE RÈGLEMENT DE L'IMPÔT SUR LE REVENU EN CONSÉQUENCE

---

## 1 CONTEXTE

Le projet de loi C-44 : Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'assurance-emploi et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu et le Règlement de l'impôt sur le revenu en conséquence (titre abrégé : « Loi visant à aider les familles dans le besoin ») a été déposé et a franchi l'étape de la première lecture à la Chambre des communes le 20 septembre 2012 et celle de la deuxième lecture le 2 octobre 2012, pour ensuite être renvoyé pour étude au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

Le projet de loi C-44 modifie principalement deux lois – le *Code canadien du travail* (CCT)<sup>1</sup> et la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE)<sup>2</sup> – pour permettre le versement de nouveaux bénéfices. Il modifie le CCT afin d'accorder un congé sans solde à l'employé qui a droit à un des nouveaux congés qui sont créés par le projet de loi et dont les prestations seront versées sous le régime de la LAE.

Les modifications au CCT permettent à un employé de prendre un congé sans solde :

- *En cas de maladie grave de son enfant.* Le congé est d'au plus 52 semaines, et des prestations seront versées sous le régime de la LAE pendant 35 semaines.
- *En cas de décès ou de disparition de son enfant résultant de la perpétration probable d'un acte criminel.* Le congé sans solde est d'au plus 104 semaines pour un enfant décédé ou de 52 semaines pour un enfant disparu. Selon le gouvernement, cette nouvelle prestation sera disponible à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et les parents recevront 350 \$ par semaine pendant 35 semaines, pourvu qu'ils aient touché un revenu d'au moins 6 500 \$ au cours de l'année civile précédente et qu'ils aient pris congé<sup>3</sup>.

Le CCT est également modifié afin de permettre la prolongation de la période de congé parental, ou son interruption, si le prestataire, par exemple, prend congé pour s'occuper d'un enfant qui est gravement malade ou est absent en raison d'une maladie ou d'un accident de travail.

En plus de créer de nouvelles prestations, le projet de loi modifie la LAE afin de faciliter l'accès des parents qui reçoivent déjà des prestations parentales aux prestations de maladie pour une période de 15 semaines en cas d'incapacité de travailler en raison d'une maladie, blessure ou mise en quarantaine. Il sera également possible de recevoir consécutivement plusieurs prestations spéciales et de prolonger la période du congé parental si certaines conditions sont respectées.

En dernier lieu, le projet de loi C-44 permet aux travailleurs indépendants ainsi qu'aux membres des forces de réserve de recevoir ces nouvelles prestations.

## 2 DESCRIPTION ET ANALYSE

Le projet de loi C-44 contient 37 articles. La description qui suit fait ressortir plusieurs aspects du projet de loi, mais ne passe pas en revue chacun des articles.

### 2.1 MODIFICATIONS AU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

#### 2.1.1 MODIFICATIONS À LA PARTIE III DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL* (ART. 3 ET 4)

Le CCT prévoit actuellement qu'une employée qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non rémunéré de maternité d'une durée maximale de 17 semaines. Selon les dispositions actuelles, ce congé de maternité commence au plus tôt 11 semaines avant l'accouchement et se termine au plus tard 17 semaines après l'accouchement. Le projet de loi ajoute le paragraphe 206(2) au CCT afin de prolonger la période pendant laquelle l'employée peut se prévaloir du congé de maternité sans solde si l'enfant est hospitalisé après l'accouchement. La prolongation est d'une durée égale à la période d'hospitalisation, mais ne doit pas porter à plus de 52 semaines la période durant laquelle le droit au congé de maternité peut être exercé.

Le CCT prévoit aussi un congé parental de 37 semaines pour l'employé qui a travaillé depuis au moins six mois sans interruption. Cette période de 37 semaines correspond à la durée maximale du congé parental prévu par la LAE (35 semaines payées sous le régime de la LAE), auquel on ajoute les deux semaines du délai de carence. Elle peut être partagée entre les deux parents, mais ne peut pas excéder 37 semaines au total (par. 206.1(3)).

Le projet de loi ajoute plusieurs nouveaux paragraphes à l'article 206.1 du CCT, qui traite des modalités d'attribution du congé parental. Ces nouveaux paragraphes offrent plusieurs possibilités pour prolonger la période de congé. Présentement, les 37 semaines de congé parental doivent être prises dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant (par. 206.1(2)). Les ajouts apportés par le projet de loi aux articles 206.1 et suivants permettent de prolonger cette période du nombre de semaines pendant lesquelles la personne est, entre autres, en congé pour prendre soin d'une personne, ou en congé en cas de maladie grave, de décès ou de disparition d'un enfant.

Le nouveau paragraphe 206.1(2.2) du CCT prévoit aussi la prolongation de la période pendant laquelle le droit au congé parental peut être exercé en cas d'hospitalisation d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté. La prolongation sera équivalente à la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

La prolongation de la période durant laquelle le droit au congé parental peut être exercé aux termes des nouveaux paragraphes 206.1(2.1) et (2.2) ne pourra pas être de plus de 52 semaines, ce qui porte la période à un maximum de 104 semaines (par. 206.1 (2.3)).

Les motifs qui permettent la prolongation de la période durant laquelle le droit au congé parental peut être exercé autorisent aussi l'employé à interrompre son congé parental (nouveau par. 206.1(2.4)). Le congé parental se poursuit dès que l'autre congé permis par le CCT se termine (nouveau par. 206.1(2.5)).

Les nouveaux paragraphes 206.1(4), (5) et (6) du CCT permettent à la personne qui a pris un congé pour maladie, accidents et maladies professionnels pendant son congé parental de reprendre l'emploi quitté ou, si ce n'est pas possible, d'obtenir un emploi comparable<sup>4</sup>.

### 2.1.2 CONGÉ POUR S'OCCUPER D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE (ART. 5)

Le projet de loi prévoit un congé en cas de maladie grave d'un enfant (nouvel art. 206.4 du CCT). Le paragraphe 206.4(1) prévoit que les nouvelles définitions des termes « enfant gravement malade », « médecin spécialiste » et « parent » seront établies par les règlements en matière d'assurance-emploi.

Le paragraphe 206.4(2) prévoit les conditions d'obtention du congé sans solde : l'employé doit avoir travaillé depuis six mois sans interruption et il pourra prendre un congé pour une période maximale de 37 semaines s'il doit prendre soin d'un enfant gravement malade ou lui fournir du soutien. Afin de pouvoir obtenir ce congé, il devra présenter un certificat délivré par un médecin spécialiste<sup>5</sup>. Ce certificat devra confirmer que l'enfant est gravement malade et qu'il requiert des soins ou du soutien et préciser la période de temps pendant laquelle les soins ou le soutien doivent être donnés.

La période durant laquelle le droit au congé peut être exercé commencera au début de la semaine où le certificat relatif à l'enfant sera délivré ou rétroactivement au début de la semaine durant laquelle tombe le jour où le médecin spécialiste atteste que l'enfant est gravement malade. La période durant laquelle le droit au congé de 37 semaines peut être exercé se terminera le dernier jour de la semaine du décès de l'enfant ou 52 semaines après la délivrance du certificat ou la date à laquelle il a été attesté que l'enfant était gravement malade (nouvel al. 206.4(4)b)<sup>6</sup>.

### 2.1.3 CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS OU DE DISPARITION D'UN ENFANT RÉSULTANT PROBABLEMENT DE LA PERPÉTRATION D'UN CRIME (ART. 6)

Le projet de loi prévoit un nouveau congé pour les parents d'un enfant de moins de 18 ans dont le décès ou la disparition résulte probablement de la perpétration d'un crime. La période du congé sans solde sera d'une durée maximale de 104 semaines en cas de décès et de 52 semaines en cas de disparition. Le gouvernement a par ailleurs annoncé son intention de mettre en place une nouvelle prestation de soutien du revenu dans le cadre du Programme fédéral de soutien au revenu pour les

parents d'enfants victimes de meurtre ou portés disparus<sup>7</sup>. Cette prestation permettra aux parents de recevoir 350 \$ par semaine pour une période maximale de 35 semaines<sup>8</sup>.

#### 2.1.3.1 DÉFINITIONS

Le nouveau paragraphe 206.5(1) du CCT donne les définitions de « crime », « parent » et « enfant ». Un « crime » inclut toutes les infractions prévues au *Code criminel*, sauf celles qui sont exclues par règlement. L'« enfant » est âgé de moins de 18 ans. La définition de « parent » inclut non seulement le père ou la mère biologique, mais aussi le parent adoptif et la personne à qui la garde de l'enfant est confiée ou (particulièrement au Québec) l'autorité parentale est attribuée.

#### 2.1.3.2 CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS

Le nouveau paragraphe 206.5(2) du CCT prévoit un congé en cas de décès d'un enfant résultant de la perpétration probable d'un crime. L'employé doit avoir travaillé au moins six mois sans interruption auprès de son employeur afin d'avoir droit à ce congé<sup>9</sup>. Le congé est d'une durée maximale de 104 semaines.

#### 2.1.3.3 CONGÉ EN CAS DE DISPARITION

Le nouveau paragraphe 206.5(3) du CCT prévoit un congé en cas de disparition de l'enfant résultant de la perpétration probable d'un crime. Dans ces circonstances, comme dans le cas précédent, l'employé doit avoir travaillé pendant au moins six mois<sup>10</sup> consécutifs afin de profiter du congé. Toutefois, celui-ci est d'une durée maximale de 52 semaines, donc plus court que le congé en cas de décès.

#### 2.1.3.4 REFUS DU CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS OU DE DISPARITION

Deux circonstances énumérées au nouveau paragraphe 206.5(4) du CCT font que le congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant sera refusé : si l'employé est lui-même accusé du crime ou s'il est tenu pour probable que l'enfant a pris part au crime.

#### 2.1.3.5 PÉRIODE DU CONGÉ

Les paragraphes 206.5(5) et (6) du CCT établissent la période pendant laquelle le congé peut être pris. Le congé peut commencer à la date du décès ou de la disparition. Dans le cas du décès d'un enfant résultant d'un crime, la période se termine au plus tard 104 semaines après la date du décès. Dans le cas d'une disparition, il se termine au plus tard 52 semaines après la date de la disparition. Toutefois, si l'enfant est retrouvé, le congé se termine 14 jours plus tard. Si l'enfant est retrouvé moins de 14 jours avant la fin de la période de 52 semaines, la période n'est pas prolongée.

Un seul congé sera accordé même si plusieurs enfants décèdent ou disparaissent par suite du même événement. Dans le cas d'un décès, la durée maximale du congé sera de 104 semaines. Dans le cas d'une disparition, la durée maximale sera de 52 semaines (nouveau par. 206.5(8)).

Le projet de loi mentionne clairement que dans les circonstances où il n'est plus possible de tenir pour probable que la disparition ou le décès de l'enfant résulte de la perpétration d'un crime, le congé se terminera (nouveau par. 206.5(7)).

#### 2.1.4 PRÉAVIS POUR L'INTERRUPTION D'UN CONGÉ (ART. 7)

Les nouveaux paragraphes 207.1(1) et (2) du CCT prévoient que l'employé qui désire interrompre son congé parental afin de prendre un autre type de congé, comme le congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant, doit en informer son employeur par écrit avant l'interruption du congé parental ou dès que possible. Un préavis écrit doit aussi être donné à l'employeur lorsque l'employé décide de poursuivre son congé parental.

De plus, le nouvel article 207.2 du CCT prévoit que l'employé qui interrompt son congé de maternité ou parental afin de retourner au travail du fait de l'hospitalisation d'un enfant doit lui aussi informer l'employeur par écrit. Il faut savoir que dans cette situation, l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-emploi et prolonger sa période de prestations si son enfant est hospitalisé. L'employeur a une semaine pour aviser l'employé de son acceptation ou de son refus d'interrompre le congé de maternité ou parental.

Le projet de loi prévoit qu'en cas de refus de la part de l'employeur ou de défaut d'aviser l'employé dans le délai prescrit d'une semaine, le congé de maternité ou parental est prolongé du nombre de semaines que durera l'hospitalisation de l'enfant (par. 207.2(3)). Cette prolongation ne peut être demandée qu'une seule fois pour le même enfant (par. 207.2(6)).

#### 2.1.5 PRÉAVIS DE CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE ET DE CONGÉ EN CAS DE DISPARITION OU DE DÉCÈS RÉSULTANT DE LA PERPÉTRATION PROBABLE D'UN CRIME (ART. 8)

Le nouvel article 207.3 du CCT prévoit que l'employé doit aviser son employeur dès que possible des raisons et de la durée d'un congé pour maladie grave et d'un congé pour disparition ou décès d'un enfant (nouveau par. 207.3(1)). Il doit aussi aviser son employeur dès que possible de toute modification à la durée du congé (par. 207.3(2)). Si le congé est de plus de quatre semaines, l'employé doit aviser son employeur du changement à la durée du congé au moins quatre semaines à l'avance, à moins d'une raison suffisante l'empêchant de donner l'avis à temps. Si l'employé désire retourner au travail plus tôt que prévu mais n'avise pas son employeur au moins quatre semaines à l'avance, l'employeur peut retarder le retour au travail de l'employé pour un maximum de quatre semaines (nouveau par. 207.3(5)).

On suppose que l'avis permet à l'employeur de se préparer pour le départ ou le retour de son employé et de poursuivre ses activités d'entreprise sans trop d'inconvénients. De plus, dans toutes ces circonstances, l'employeur peut demander à son employé des documents justifiant le congé ou sa prolongation.

#### 2.1.6 INTERDICTION DE PRENDRE DES MESURES CONTRE UN EMPLOYÉ QUI EXERCE SES DROITS (ART. 9)

Les paragraphes actuels 209.3(1) et (2) de la CCT empêchent un employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une personne qu'il emploie ou de prendre à son endroit des mesures disciplinaires en raison d'une grossesse ou d'une demande de l'un ou l'autre des congés prévus par le CCT. Le paragraphe 209.3(2) est modifié pour prévoir simplement qu'un employeur ne pourra pas poser de tels gestes à l'égard d'un employé qui désire prendre un des nouveaux congés établis par le projet de loi, par exemple le congé pour s'occuper d'un enfant gravement malade.

### 2.2 MODIFICATIONS À LA *LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI* (ART. 13 À 25)

#### 2.2.1 PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS EN CAS DE VERSEMENT DE PLUSIEURS PRESTATIONS SPÉCIALES (PAR. 13(2))

Le nouveau paragraphe 10(13) de la LAE proposé par le projet de loi prévoit les circonstances permettant à un prestataire de prolonger la période de prestations lorsque plusieurs prestations spéciales sont cumulées et d'obtenir ainsi le versement des prestations pour le nombre maximal total de semaines. Comme le projet de loi crée aussi de nouveaux types de prestations comme la prestation pour s'occuper d'un enfant malade, le prestataire pourra donc cumuler le versement de telles prestations et celui d'autres prestations spéciales. Par conséquent, le projet de loi, en créant le nouveau paragraphe 10(13) de la LAE, simplifie les critères permettant de prolonger la période de prestations. Cette prolongation ne pourra toutefois pas excéder 104 semaines (par. 10(14)).

La prolongation est possible si aucune prestation régulière n'est versée et si deux ou plusieurs prestations spéciales ont été versées durant la période de prestations, mais pour un nombre de semaines inférieur au maximum prévu par la LAE et supérieur à 50 semaines.

#### 2.2.2 MAXIMUM DES PRESTATIONS SPÉCIALES EN CAS DE SOINS OU DE SOUTIEN AUX ENFANTS GRAVEMENT MALADES (PAR. 14(1))

Le paragraphe 12(3) de la LAE est modifié afin que les prestations puissent être versées pendant 35 semaines à un employé qui prend soin d'un ou de plusieurs enfants gravement malades.

### 2.2.2.1 PRÉCISION POUR LE VERSEMENT DES PRESTATIONS POUR SOIGNANT (PAR. 14(2))

Le paragraphe 12(4.1) de la LAE est modifié afin de préciser que l'employé qui reçoit des prestations pour soignant en vertu de l'article 23.1 de la même loi ne recevra pas plus de six semaines de prestations au cours d'une période de 26 semaines commençant le premier jour du versement des prestations.

### 2.2.2.2 MAXIMUM DES PRESTATIONS VERSÉES POUR UN ENFANT GRAVEMENT MALADE (PAR. 14(3))

Le nouveau paragraphe 12(4.4) de la LAE prévoit que si plus d'une demande de prestations est faite par un parent pour le même enfant gravement malade ou si plus d'un certificat médical est délivré pour le même enfant, le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations seront versées sera de 35 au cours d'une période de 52 semaines.

Dans le même ordre d'idées, le nouveau paragraphe 12(4.5) de la LAE prévoit aussi le versement de prestations pendant un maximum de 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines. Ce paragraphe s'applique toutefois dans le cas où plus d'une demande de prestations est présentée pour plusieurs enfants gravement malades.

### 2.2.2.3 CUMUL DES PRESTATIONS (PAR. 14(3))

Le paragraphe 12(5) de la LAE prévoit actuellement le maximum possible de semaines de prestations versées si un employé reçoit aussi d'autres prestations spéciales comme des prestations de maternité ou de maladie. Les modifications apportées à ce paragraphe par le projet de loi prévoient maintenant que des prestations seront versées pendant un maximum de 50 semaines. Toutefois, s'il y a prolongation de la période, le nombre maximal de semaines sera établi conformément au paragraphe 10(15) de la LAE, moins deux semaines (délai de carence).

### 2.2.3 DISPONIBILITÉ POUR TRAVAILLER (ART. 15)

Par nécessité, le projet de loi modifie l'article 18 de la LAE afin de permettre aux prestataires de recevoir des prestations de maladie lorsqu'ils reçoivent déjà des prestations parentales, et ce, sans devoir démontrer que, n'eût été de la maladie, ils auraient été disponibles pour travailler.

### 2.2.4 PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI AJUSTÉES AUX PRESTATIONS PROVINCIALES (ART. 16)

Selon les modifications apportées au paragraphe 21(2) de la LAE, si un prestataire reçoit des prestations par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, elles seront réduites ou supprimées si certaines allocations, prestations ou autres sommes doivent aussi lui être payées en vertu d'une loi provinciale.

### 2.2.5 PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS (ART. 17)

Le projet de loi modifie les paragraphes 23(3.2) à (3.4) de la LAE actuelle afin de permettre à un prestataire qui reçoit plusieurs prestations spéciales durant la période pendant laquelle il reçoit aussi des prestations parentales de prolonger la période de prestations si le nombre maximum total de semaines de prestations n'a pas été atteint. Ces modifications tiennent aussi compte des nouvelles prestations payées aux parents d'un enfant gravement malade et permettent aussi à ces prestataires de recevoir les prestations parentales en combinaison avec d'autres prestations spéciales. Le nouveau paragraphe 23(3.2) de la LAE détermine donc les critères qui permettront de prolonger la période afin de recevoir les prestations parentales pour un nombre maximal de semaines.

### 2.2.6 PRESTATIONS POUR ENFANT GRAVEMENT MALADE (ART. 18)

Le projet de loi crée le nouvel article 23.2 de la LAE afin de permettre le versement des nouvelles prestations aux parents d'un enfant gravement malade. L'article prévoit que si plus d'un enfant devient gravement malade, et ce, en raison du même événement, jusqu'à 35 semaines de prestations pourront être versées. Cet article comporte plusieurs paragraphes afin que soient adoptées toutes les mesures nécessaires pour l'obtention de ces prestations. Les paragraphes 23.2(8) et (9) sont particulièrement importants, car ils prévoient la division des semaines de prestations entre les parents pendant un maximum de 35 semaines. Le paragraphe 23.2(11) prévoit également que si des prestations semblables doivent être payées en vertu d'une loi provinciale, les prestations versées en application du nouvel article 23.2 seront réduites ou supprimées en conséquence.

### 2.2.7 RÉDUCTION DE LA COTISATION PATRONALE (ART. 20)

Le projet de loi remplace les paragraphes 69(1) et (2) de la LAE pour donner à la Commission de l'assurance-emploi l'autorité voulue pour prendre, avec l'accord du gouverneur en conseil, un règlement afin de réduire les cotisations d'un employeur quand celui-ci offre aux parents d'enfants gravement malades des bénéfices similaires à ceux offerts sous le régime de la LAE.

### 2.2.8 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (ART. 21 ET 22)

Le projet de loi crée le nouveau paragraphe 152.03(1.1) de la LAE et permet aux travailleurs indépendants qui reçoivent des prestations parentales de demander des prestations de maladie même s'ils n'ont pas cessé de travailler par suite de cette maladie. Le paragraphe 152.03(4) de la LAE est également modifié. Il permet aux travailleurs indépendants qui tombent malades pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales de pouvoir faire une demande de prestations de maladie même si, à ce moment, ils ne participaient pas aux activités normales de leur entreprise.

Les nouveaux paragraphes 152.05(5) à (7) de la LAE établissent les critères qui permettront à un travailleur indépendant de prolonger sa période de prestations lorsqu'il reçoit plusieurs prestations spéciales pendant la période où les prestations

parentales sont versées. Ces nouvelles dispositions prennent en considération la prestation pour enfant gravement malade et permettent ainsi que le nombre maximal de semaines de prestations parentales soit atteint dans certaines circonstances.

#### 2.2.8.1 PRESTATIONS POUR ENFANT GRAVEMENT MALADE – TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (ART. 23)

Le projet de loi crée le nouvel article 152.061 de la LAE qui permet le paiement de prestations au travailleur indépendant qui doit s'occuper d'un enfant gravement malade. Les critères établis afin de recevoir ces prestations sont semblables à ceux qui sont énumérés au nouvel article 23.2 de la LAE (voir la rubrique 2.2.6 du présent résumé législatif) et qui permettent le paiement de prestations à un employé qui n'est pas un travailleur indépendant.

#### 2.2.8.2 PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE BÉNÉFICES POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (PAR. 24(2))

Les nouveaux paragraphes 152.11(14) à (16) de la LAE permettent à un travailleur indépendant de cumuler différentes prestations spéciales jusqu'à un nombre maximal de semaines de prestations. Les critères de prolongation de la période de prestations sont prévus au nouveau paragraphe 152.11(14) de la LAE. De façon générale, au moins deux prestations spéciales doivent être payables durant la période de prestations et doivent avoir été versées pendant plus de 50 semaines, mais ne pas avoir atteint le nombre maximal de semaines de versement. Sauf exception, la durée de la période de prestations ne peut excéder 104 semaines.

### 2.3 MODIFICATIONS CORRÉLATIVES (ART. 26 À 30)

Le projet de loi apporte aussi des modifications corrélatives à la *Loi de l'impôt sur le revenu*<sup>11</sup> (LIR) et au *Règlement de l'impôt sur le revenu*<sup>12</sup> pris en application de celle-ci.

Ainsi, il est prévu que les prestations versées aux parents d'un enfant disparu ou assassiné sont incluses dans leurs revenus (par. 26(1) du projet de loi, qui ajoute l'al. 56(1)a.3) à la LIR). Seront toutefois déduites du revenu des parents toutes prestations qu'ils ont dû rembourser (par. 27(1), qui ajoute l'al. 60u) à la LIR). La personne qui verse une telle prestation doit, par ailleurs, en retenir une partie au titre de l'impôt à payer par son prestataire (par. 28(1), qui ajoute l'al. 153(1)d.2) à la LIR). Le projet de loi autorise aussi tout fonctionnaire<sup>13</sup> à fournir un renseignement confidentiel au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences aux fins du programme de prestations pour les parents des enfants disparus ou décédés (art. 29, qui ajoute le sous-al. 241(4)d)(x.1) à la LIR). La définition de « rémunération » que l'on retrouve au *Règlement de l'impôt sur le revenu* est modifiée en conséquence (art. 30 du projet de loi).

### 2.4 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DE COORDINATION (ART. 31 À 36)

Les articles 31 à 33 du projet de loi prévoient des dispositions transitoires quant à l'application des modifications proposées par le projet de loi. Par exemple, le

nouveau congé en cas de décès ou de disparition sera disponible seulement pour les parents d'enfants décédés ou disparus après l'entrée en vigueur de ce nouveau congé (art. 31 du projet de loi).

Le projet de loi coordonne aussi les modifications qu'il propose au CCT, à la LAE et à la LIR avec certaines dispositions de la *Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable*<sup>14</sup> et de la *Loi d'exécution du budget de 2000*<sup>15</sup> lorsque ces dispositions entreront en vigueur (art. 34 à 36).

## 2.5 ENTRÉE EN VIGUEUR (ART. 37)

L'article 37 du projet de loi prévoit la date d'entrée en vigueur de certaines de ses dispositions ou délègue au gouverneur en conseil le pouvoir de fixer cette date. Les dispositions du projet de loi dont l'entrée en vigueur n'est pas prévue par l'article 37 ou autrement (voir les par. 26(2), 27(2), 28(2) et 30(2) du projet de loi) entrent en vigueur le jour de la sanction du projet de loi<sup>16</sup>.

Le paragraphe 37(1) du projet de loi prévoit que la création du congé pour les parents d'un enfant gravement malade au CCT entrera en vigueur par décret.

Selon l'annonce faite par le gouvernement le 20 avril 2012, la nouvelle prestation pour les parents d'enfants décédés ou disparus en raison de la perpétration d'actes criminels devrait être disponible en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les modifications au CCT permettant un congé sans solde dans de telles circonstances entreront aussi en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013, ou au jour où le projet de loi C-44 recevra la sanction royale si elle devait être octroyée après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (par. 37(2) du projet de loi). Le gouverneur en conseil pourrait toutefois fixer par décret pour les modifications apportées au CCT une date d'entrée en vigueur antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (par. 37(3)).

Le paragraphe 37(4) prévoit que les modifications à la LAE créant les prestations pour un enfant gravement malade entrent en vigueur à la date fixée par décret.

Le paragraphe 37(5) prévoit que les modifications apportées afin qu'un prestataire puisse faire une demande de prestations de maladie lorsque celui-ci reçoit des prestations parentales sous la LAE, entreront en vigueur à une date fixée par décret par le gouverneur en conseil.

Enfin la plupart des modifications corrélatives à la LIR et au *Règlement de l'impôt sur le revenu* entreront ou seront réputées être entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (par. 26(2), 27(2), 28(2) et 30(2) du projet de loi).

---

## NOTES

1. [Code canadien du travail](#), L.R.C. (1985), ch. L-2.
2. [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23.

3. Gouvernement du Canada, Cabinet du Premier ministre, [Le PM annonce un nouveau programme de soutien du revenu pour les parents des victimes d'actes criminels](#), communiqué, 20 avril 2012.
4. Voir les exceptions pour un cas de rappel au travail ou de réaffectation aux actuels par. 239.1(3) et (4) du CCT. Pour les membres de la force de réserve, voir le nouveau par. 206.1(6) du CCT.
5. Le certificat pourra être délivré par un « spécialiste de la santé » dans les circonstances prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* (nouveau par. 206.4(3) du CCT).
6. Voir les nouveaux par. 206.4(5) et (6) du CCT si plus d'un enfant du même employé est gravement malade suite au même événement.
7. Ce programme sera établi sous le régime de la [Loi sur le ministère du Développement social](#), L.C. 2005, ch. 35, qui autorise le Ministre à mettre sur pied des programmes qui contribuent au développement social et à accorder des subventions et des contributions afin de les appuyer (art. 7).
8. Gouvernement du Canada (2012).
9. Le nouvel al. 209.4g) du CCT prévoit que le gouverneur en conseil peut adopter un règlement afin de préciser des périodes plus courtes de travail sans interruption.
10. Voir, ici aussi, le nouvel al. 209.4g) du CCT.
11. [Loi de l'impôt sur le revenu](#) (LIR), L.R.C. (1985), ch. 1 (5<sup>e</sup> suppl.).
12. [Règlement de l'impôt sur le revenu](#), C.R.C., ch. 945.
13. Le par. 241(10) de la LIR définit le terme « fonctionnaire »; les employés de la fonction publique provinciale et fédérale y sont notamment inclus.
14. [Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable](#), L.C. 2012, ch. 19. Par exemple, l'art. 685 de cette loi abroge la *Loi sur le ministère du Développement social* (LMDS) et l'art. 687 transfère certaines attributions ministérielles qui y étaient prévues à la [Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences](#) (LMRHDC), L.C. 2005, ch. 34. Cette modification confirme, dans les faits, des changements qui ont déjà eu lieu par décret en conseil pris en vertu de la [Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique](#), L.R.C. (1985), ch. P-34. Les par. 36(2) et (3) du projet de loi C-44 remplaceront, dans le libellé de celui-ci, les mentions de la LMDS par des mentions de la LMRHDC à l'entrée en vigueur de l'abrogation de la LMDS et des dispositions transférées à la LMRHDC.
15. *Loi d'exécution du budget de 2000*, L.C. 2000, ch. 14.
16. [Loi d'interprétation](#), L.R.C. (1985), ch. I-21, art. 6.