



Résumé législatif

PROJET DE LOI C-220 : LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (CONGÉ DE DÉCÈS)

Publication n° 43-2-C220-F

Le 16 mars 2021

Mayra Perez-Leclerc

Services d'information, d'éducation et de recherche parlementaires

ATTRIBUTION

Le 16 mars 2021

Mayra Perez-Leclerc

Division des affaires juridiques et sociales

À PROPOS DE CETTE PUBLICATION

Les résumés législatifs de la Bibliothèque du Parlement résument des projets de loi à l'étude au Parlement et en exposent le contexte de façon objective et impartiale. Ils sont préparés par les Services d'information, d'éducation et de recherche parlementaires, qui effectuent des recherches pour les parlementaires, les comités du Sénat et de la Chambre des communes et les associations parlementaires, et leur fournissent de l'information et des analyses. Les résumés législatifs sont mis à jour au besoin pour tenir compte des amendements apportés aux projets de loi au cours du processus législatif.

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 convient cependant de souligner qu'un projet de loi peut faire l'objet d'amendements au cours de son examen devant 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 résumé législatif de la Bibliothèque du Parlement, tout changement d'importance depuis la publication précédente est signalé en **caractères gras**.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2021

Résumé législatif du projet de loi C-220
(Résumé législatif)

Publication n° 43-2-C220-F

This publication is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE	1
1.1	Cadre législatif fédéral	2
2	DESCRIPTION ET ANALYSE.....	3
	ANNEXE – DESCRIPTION ET ANALYSE DE L'ARTICLE 1 DE LA VERSION DU PROJET DE LOI C-220 PRÉSENTÉE EN PREMIÈRE LECTURE	



RÉSUMÉ LÉGISLATIF DU PROJET DE LOI C-220 : LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (CONGÉ DE DÉCÈS)

1 CONTEXTE

Le projet de loi C-220, Loi modifiant le Code canadien du travail (congé de décès)¹, a été déposé à la Chambre des communes le 25 février 2020 par Matt Jeneroux, député d'Edmonton Riverbend, et a franchi l'étape de la première lecture le même jour.

Le projet de loi C-220 est mort au *Feuilleton* lorsque la 1^{re} session de la 43^e législature a été prorogée, le 18 août 2020, et il a été rétabli au début de la 2^e session, le 23 septembre 2020.

La version du projet de loi C-220 présentée en première lecture modifiait le *Code canadien du travail* (le CCT)² afin de prolonger la durée du congé de soignant auquel un employé a droit au-delà de la semaine au cours de laquelle le membre de sa famille dont il s'occupe décède. Si la période maximale de 28 semaines à laquelle l'employé a droit n'est pas été épuisée, la période du congé de soignant peut être prolongée jusqu'à trois semaines. Lors du dépôt du projet de loi, M. Jeneroux a expliqué en ces termes les modifications proposées :

Si elle est adoptée, cette mesure législative permettra aux proches aidants qui font appel au programme de congé de soignant de prolonger leur congé après le décès d'un être cher. À l'heure actuelle, ce congé prend fin immédiatement après le décès de la personne, ce qui ne laisse pas assez de temps au proche aidant pour s'occuper des formalités, comme les arrangements funéraires et la planification de la succession, sans compter le temps de faire son deuil. Mon projet de loi prolongerait les congés en question pour que les soignants puissent prendre jusqu'à trois semaines de plus à la suite du décès d'un proche³.

Le projet de loi C-220 a franchi l'étape de la deuxième lecture le 17 février 2021 et a été renvoyé la même journée 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 Comité HUMA). Le 26 février 2021, le Comité HUMA a présenté à la Chambre des communes un rapport dans lequel il a proposé divers amendements au projet de loi, dont un pour remplacer la disposition sur le congé de soignant par une disposition qui modifie le congé de décès pour que davantage de personnes puissent prendre des jours de congé supplémentaires à la suite du décès d'un proche. Le titre du projet de loi a été modifié en conséquence⁴. Une description de la disposition qui figurait dans la version du projet de loi présentée en première lecture est fournie à l'annexe du présent résumé législatif.

1.1 CADRE LÉGISLATIF FÉDÉRAL

En vertu de la partie III du CCT, les employés du secteur privé sous réglementation fédérale⁵ ont droit à divers congés payés et non payés. Il s'agit de congés avec protection de l'emploi, ce qui veut dire qu'un employeur ne peut pas congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ni prendre des mesures disciplinaires à son endroit du fait qu'il a pris de tels congés⁶. En outre, les périodes pendant lesquelles l'employé prend de tels congés sont prises en compte dans le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité, à condition que l'employé paie les cotisations requises. Ces périodes sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté⁷. Il convient de préciser que la partie III du CCT ne s'applique pas au secteur public sous réglementation fédérale⁸.

En vertu du CCT, le congé de soignant est l'un des congés avec protection de l'emploi. En effet, selon le paragraphe 206.3(2), un employé a droit à un congé d'au plus 28 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille. Il faut pour cela que le membre de la famille soit gravement malade, que le risque qu'il décède dans les 26 semaines suivantes soit important et que ce risque soit attesté par un professionnel de la santé à l'aide d'un certificat médical. Le congé de soignant est un congé non payé⁹.

Un employé a aussi droit à un congé d'au plus 37 semaines pour prendre soin d'un enfant de moins de 18 ans gravement malade ou lui fournir du soutien, et d'au plus 17 semaines pour prendre soin d'un adulte gravement malade ou lui fournir du soutien, conformément aux paragraphes 206.4(2) et 206.4(2.1) du CCT. Un professionnel de la santé doit attester, à l'aide d'un certificat, que l'enfant ou l'adulte est gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou de plusieurs membres de sa famille. La période pendant laquelle les soins ou le soutien sont requis doit aussi être précisée sur le certificat. Le congé en cas de maladie grave est un congé non payé¹⁰.

Enfin, en vertu du paragraphe 210(1) du CCT, un employé peut également avoir droit à un congé de décès d'au plus cinq jours en cas de décès d'un proche parent. Ce congé peut être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se termine six semaines après la date des funérailles du proche parent, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée. En vertu du paragraphe 210(2) du CCT, si l'employé travaille pour son employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les trois premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail.

Les congés susmentionnés ne peuvent pas être pris en même temps. Toutefois, un employé peut prendre un congé de soignant immédiatement après avoir pris un congé en cas de maladie grave ou vice-versa. Un employé peut aussi prendre un congé de décès immédiatement après avoir pris un congé de soignant¹¹.

Dans le cas du congé de soignant et du congé en cas de maladie grave, le terme « membre de la famille » est défini au sens large. Il comprend notamment l'époux ou le conjoint de fait, les enfants, les parents, les grands-parents, les petits-enfants, les tantes et les oncles, ainsi que les nièces et les neveux. Il comprend également toute autre personne que l'employé considère comme un parent proche ou qui considère l'employé comme un parent proche¹².

Dans le cas du congé de décès, le terme « proche parent » a un sens plus restreint. Il comprend notamment l'époux ou le conjoint de fait, les parents, les parents de l'époux ou du conjoint de fait, les grands-parents, les enfants, les petits-enfants, les frères et sœurs, ainsi que tout parent qui résident de façon permanente chez l'employé¹³.

2 DESCRIPTION ET ANALYSE

En vertu du paragraphe 210(1) du CCT, les employés ont droit à un congé d'au plus cinq jours en cas de décès d'un proche parent. L'article 1 du projet de loi modifie cette disposition de manière à prolonger la durée maximale de ce congé de 5 à 10 jours.

L'article 1 du projet de loi élargit aussi le droit au congé de décès pour en faire bénéficier tout employé qui est en congé de soignant ou en congé en cas de maladie grave au moment du décès du membre de sa famille relativement auquel il a pris ce congé. À l'heure actuelle, les employés ont droit au congé de décès uniquement si la personne décédée est un proche parent au sens restreint du terme défini plus haut.

L'article 2 du projet de loi précise que les dispositions du projet de loi entrent en vigueur trois mois après le jour de sa sanction royale.

NOTES

1. [Projet de loi C-220, Loi modifiant le Code canadien du travail \(congé de décès\)](#), 43^e législature, 2^e session.
2. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2.
3. Chambre des communes, [Débats](#), 25 février 2020, 1010 (Matt Jeneroux, Edmonton Riverbend, PCC).
4. Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, [Projet de loi C-220, Loi modifiant le Code canadien du travail \(congé de soignant\)](#), deuxième rapport.
5. Les entreprises et industries sous réglementation fédérale comprennent les services interprovinciaux et internationaux (comme les chemins de fer, le transport routier et aérien ainsi les services d'expédition), la radiodiffusion et la télédiffusion, les télécommunications, les banques, la plupart des sociétés d'État fédérales et les entreprises privées qui sont nécessaires à l'application d'une loi fédérale. Voir Gouvernement du Canada, [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#).
6. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2, par. 209.3(2).
7. *Ibid.*, art. 209.2.

8. Les droits et responsabilités des fonctionnaires fédéraux et des employés du Parlement concernant le congé de soignant et d'autres normes du travail sont assujettis aux conventions collectives établies conformément à la législation fédérale. Voir [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), L.C. 2003, ch. 22, art. 2; et [Loi sur les relations de travail au Parlement](#), L.R.C. 1985, ch. 33 (2^e suppl.), respectivement.
9. Bien que le congé de soignant soit inscrit dans le *Code canadien du travail* (CCT) comme un congé non payé, des prestations d'assurance-emploi pour soignants sont versées pendant une période maximale de 26 semaines aux prestataires admissibles qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou du soutien à un membre de leur famille gravement malade. Le taux des prestations correspond à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire, jusqu'à concurrence de 595 \$ par semaine en 2021. Voir Emploi et Développement social Canada (EDSC), [Prestations pour proches aidants et congés : Ce qu'offrent les prestations pour proches aidants](#).
10. Bien que le congé en cas de maladie grave soit inscrit dans le CCT comme un congé non payé, des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants sont versées pendant une période maximale de 35 semaines dans le cas d'un enfant gravement malade, ou de 15 semaines dans le cas d'un adulte gravement malade. Le taux des prestations correspond à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire, jusqu'à concurrence de 595 \$ par semaine en 2021. Voir EDSC, [Prestations pour proches aidants et congés : Ce qu'offrent les prestations pour proches aidants](#).
11. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2, par. 206.3(7.1) et 206.4(7). Voir aussi Gouvernement du Canada, [Congé de soignant – 808-1-IPG-063](#).
12. Pour les fins du congé de soignant et du congé en cas de maladie grave, le terme « membre de la famille » a le même sens que celui donné dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*. Voir [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2, par. 206.3(1) et 206.4(1); et [Règlement sur l'assurance-emploi](#), DORS/96-332, par. 1(3).
13. [Règlement du Canada sur les normes du travail](#), C.R.C., ch. 986, art. 33.

ANNEXE – DESCRIPTION ET ANALYSE DE L'ARTICLE 1 DE LA VERSION DU PROJET DE LOI C-220 PRÉSENTÉE EN PREMIÈRE LECTURE

La présente annexe fournit une description et une analyse de l'article 1 de la version du projet de loi C-220, Loi modifiant le Code canadien du travail (congé de soignant), présentée en première lecture¹. Cet article a par la suite été remplacé par la nouvelle disposition que le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a proposée dans un rapport déposé devant la Chambre des communes le 26 février 2021².

CONGÉ POUR SOIGNANT

L'alinéa 206.3(3)b) du *Code canadien du travail* (le CCT) établit les paramètres concernant la fin du congé de soignant. Le paragraphe 1(1) du projet de loi modifie cette disposition pour prolonger la durée du congé au-delà de la semaine au cours de laquelle le membre de la famille dont un employé s'occupe décède, en fonction du nombre de semaines de congé prises par cet employé jusqu'à la date du décès. La période maximale de 28 semaines pour le congé de soignant à laquelle l'employé a droit n'est pas modifiée.

En vertu de l'alinéa 206.3(3)b) modifié, le congé de soignant se termine :

- si l'employé a pris 27 semaines de congé, à la fin de la semaine au cours de laquelle le membre de la famille décède (sous-al. 206.3(3)b)(i));
- si l'employé a pris plus de 19 semaines, mais moins de 27 semaines de congé, à la fin de la semaine qui suit la semaine au cours de laquelle le membre de la famille décède – ce qui équivaut à une semaine supplémentaire (sous-al. 206.3(3)b)(ii));
- si l'employé a pris plus de quatre semaines, mais moins de 20 semaines de congé, à la fin de la deuxième semaine qui suit la semaine au cours de laquelle le membre de la famille décède – ce qui équivaut à deux semaines supplémentaires (sous-al. 206.3(3)b)(iii));

- si l'employé a pris moins de cinq semaines de congé, à la fin de la troisième semaine qui suit la semaine au cours de laquelle le membre de la famille décède – ce qui équivaut à trois semaines supplémentaires (sous-al. 206.3(3)b)(iv));
- à la fin de la semaine au cours de laquelle prend fin la période de 52 semaines durant laquelle le congé peut être pris (sous-al. 206.3(3)b)(v)).

Le paragraphe 1(2) du projet de loi apporte des modifications corrélatives à l'alinéa 206.3(4)b) du CCT pour tenir compte du sous-alinéa 206.3(3)b)(v) renuméroté.

NOTES

1. [Projet de loi C-220, Loi modifiant le Code canadien du travail \(congé de soignant\)](#), 43^e législature, 1^{re} session (version présentée en première lecture le 25 février 2020).
2. Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, [Projet de loi C-220, Loi modifiant le Code canadien du travail \(congé de soignant\)](#), deuxième rapport.