

Les modifications à la Loi sur les Normes du travail sont incomplètes au plan de la protection du lien d'emploi des parents d'enfants mineurs qui décèdent.

Comme parent, on s'attend à ce que son enfant nous survive. C'est le cas pour tout le monde dans la société. Les enfants sont l'avenir. Et si l'improbable arrivait? Et si son enfant mourait?

Les parents qui voient leur enfant mineur mourir ne conservent pas tous leur lien d'emploi.

Est-ce que le drame, la douleur et l'état de non productivité est différent d'un parent à un autre à cause du statut que l'on donne à la mort de son enfant?

La mort d'un enfant est un événement traumatisant qui peut avoir des effets à long terme sur la vie des parents. Une étude de l'Université du Wisconsin dit, que 18,05 ans après le décès en moyenne, les parents endeuillés affichaient plus de symptômes dépressifs, moins de bien-être et plus de problèmes de santé. Ils étaient plus susceptibles d'avoir eu un épisode dépressif et des problèmes conjugaux. La guérison du deuil était associée au fait d'avoir un sens à sa vie et d'avoir d'autres enfants mais il n'avait aucun lien avec la cause du décès ou le temps écoulé depuis le décès. Les résultats soulignent le besoin de détecter et d'intervenir pour aider les parents dont le deuil persiste.

D'autre part, une étude américaine fait ressortir les coûts liés au deuil des parents d'enfants décédés « Child Death in the United States: Productivity and the Economic Burden of Parental Grief ».

1. Les pertes de productivité dues au deuil peuvent être dues à l'absentéisme (réduction de la quantité de travail) ou au présentéisme (réduction de la qualité du travail)
2. Les répondants ont signalé une baisse marquée de leur productivité, mesurée par l'absentéisme et le présentéisme.
3. Les coûts associés aux pertes de productivité au travail (présentéisme) l'emportent sur les coûts associés à l'absentéisme.
4. Le retour au travail après un congé de deuil est probablement motivé autant par des préoccupations économiques que par la volonté de retourner au travail. Cependant, le retour au travail n'implique pas nécessairement une volonté de retour ou un retour au plein fonctionnement.
5. Les résultats de cette étude unique jettent peut-être les bases d'une exploration plus approfondie du fardeau de la mortalité infantile dans la société.
6. Il existe un impératif d'améliorer le soutien social de divers groupes dont le monde des affaires pour aider les parents en deuil puisqu'il y a des conséquences aiguës et à long terme de la mort d'un enfant.

Il importe donc de laisser une période de repos, un temps pour se retrouver, donner un nouveau sens à sa vie et retourner plus fort au travail. Il est alors nécessaire pour un parent de revenir au travail et être au mieux de sa productivité afin de redonner à sa communauté, à sa société.

La Loi sur les Normes du travail et les modifications proposées

Ci-dessous, vous trouverez les articles de la Loi sur les Normes du travail actuelle en lien avec la section LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES.

Sous chacun de ces articles, vous verrez les propositions liées aux modifications du projet de loi 176 en lien avec la section maintenant intitulée LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE OU D'ACTE CRIMINEL en italique.

Puis, vous lierai l'analyse en caractère gras.

79.8. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

2002, c. 80, a. 29; 2005, c. 13, a. 82; 2007, c. 36, a. 10.

Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 79.8, du suivant : «79.8.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. ».

La Loi prévoit une protection de 104 semaines pour prendre soin d'un enfant mineur atteint d'une maladie grave.

79.9. Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

2007, c. 36, a. 11.

Cet article protège le lien d'emploi pendant 104 semaines lorsque son enfant mineur subi un préjudice grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel. Il s'agit ici de la notion de proche aidant.

79.10. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

2007, c. 36, a. 11.

L'article 79.10 de cette loi est modifié par le remplacement de « 52 » par « 104 ».

79.10.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

Cet article fait donc référence à une protection du lien d'emploi de 104 semaines si l'enfant mineur disparu est retrouvé décédé.

79.11. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

2007, c. 36, a. 11.

L'article 79.11 de cette loi est modifié : 1° par le remplacement de « 52 » par « 104 »; 2° par le remplacement de « ou son enfant » par « , son père, sa mère ou son enfant majeur ».

L'article 79.11 protège le parent d'un enfant majeur et non mineur.

79.12. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

2007, c. 36, a. 11.

L'article 79.12 de cette loi est modifié par l'insertion, après « enfant », de « majeur ».

L'article 79.12 protège le parent d'un enfant majeur et non mineur.

Les modifications à la Loi accordent donc une protection du lien d'emploi pour les parents que si leur enfant mineur disparu en vient à être découvert décédé. (79.10, 79.10.1). Dans tous les autres cas de décès d'enfants mineurs, les parents n'ont aucune protection.

LE CAS DE L'ONTARIO

En Ontario, le Projet de loi 175 a été approuvé en 2017 et est entré en vigueur le 1er janvier 2018. Il s'agit de la Loi de Jonathan, Jonathan's law, la Loi de 2000 sur les normes d'emploi pour donner aux employés dont l'enfant est décédé le droit à un congé.

L'Ontario protège le lien d'emploi des parents dont un enfant de moins de 18 ans décède pendant 104 semaines sans discrimination avec la Loi de 2000 sur les Normes d'emploi et son Congé en cas de décès d'un enfant (Article 49.5 <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/00e41>). Présenté en 2016, le projet de Loi 175 de l'Ontario proposait 52 semaines de lien d'emploi (http://www.ontla.on.ca/web/bills/bills_detail.do?locale=en&BillID=3793&isCurrent=false&detailPage=bills_detail_the_bill). Toutefois, la commission parlementaire avait jugé que les parents devaient avoir une protection de 104 semaines. C'est cette protection de 104 semaines sans discrimination à l'égard du type de décès d'un enfant mineur qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

La modification nécessaire au Québec

Le Québec doit mieux protéger ses parents. Ces derniers vivent une iniquité et il est temps de revoir la notion de lien d'emploi dans le cas du décès de son enfant mineur. Ce n'est pas tout le monde qui est protégé par une convention collective alors la Loi sur les Normes du travail sert à protéger les parents les plus démunis.

Lorsque son enfant meurt, le parent est incapable de quoi que ce soit. Il doit prendre un temps d'arrêt pour faire ce douloureux deuil, trouver ses forces et revenir au travail afin de redonner à la communauté, à la société. Au surplus, si le parent quitte son emploi pour passer à travers cette période de deuil, il doit ajouter la recherche d'un nouvel emploi. On sait que la recherche d'un emploi est ardue et prend du temps. Ce n'est pas pour aider à la guérison du parent et faciliter le retour au travail.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, 658 individus sont décédés entre 0 et 19 ans en 2016. Bon an, mal an, nous retrouvons ce nombre en moyenne. Donc, le nombre serait moindre si nous comptions que les enfants de mineurs mais cette donnée n'est pas disponible. De ce nombre, 388 sont des enfants de 0 an, donc prématurés ou morts à la naissance. D'après une recherche de Cirano, le taux de syndicalisation au Québec était de 38,4 % en 2017. Nous constatons normalement que les travailleurs syndiqués disposent de mesures plus avantageuses quant au lien d'emploi par rapport aux travailleurs non syndiqués. En conséquence, nous pourrions dire que le nombre de familles touchées par une mesure permettant de garder un lien d'emploi serait d'environ 405. Si les deux parents quittaient leur travail à cause du décès de leur enfant, ce serait un total d'environ 810 parents. Ces parents ont besoin d'aide.

Il faut donc que la Loi sur les Normes du travail fasse en sorte que tous les parents dont un enfant mineur décède conservent leur lien d'emploi sans discrimination.

Lorsque nous survolons les congés, nous constatons qu'il y a trois types possibles de congés dans lesquels les parents peuvent se retrouver.

Le premier est pendant une maladie ou une incapacité de l'enfant mineur et est en lien avec les dispositions des proches aidants.

Le second est pendant la disparition d'un enfant mineur.

Le troisième est le décès de tout enfant mineur.

Je propose donc que la Loi sur les Normes du travail offre les congés aux parents selon trois catégories :

1. Les proches aidants
2. Les enfants disparus
3. Les enfants décédés

Les deux premiers types étant déjà couverts dans la Loi et ses modifications, il s'agit alors d'apporter les modifications nécessaires pour inclure un congé et la protection du lien d'emploi pendant 104 semaines à tous les parents dont un enfant mineur décède.

Ainsi, le parent pourra mieux guérir ses blessures émotionnelles, mentales et même physique. Les entreprises pourront maintenir une meilleure productivité et retrouver l'employé prêt à s'investir à son retour.

Je demeure disponible pour présenter cette proposition à la commission parlementaire.

Nelson Picard MBA, citoyen

24 mai 2018