

Liste de vérification pour le retour au travail

Conseils pour les gestionnaires, les RH et les employés après un congé de deuil

Objet du document

Ce document porte sur la planification et la préparation d'un retour au travail après un deuil. Il est divisé en trois parties :

Section 1 : Pour les gestionnaires

- ✓ Préparer le retour.
- ✓ Les premiers mois.

Section 2 : Pour les RH

- ✓ Avant la date de retour.
- ✓ Dans les premiers mois.

Section 3 : Pour les employés

- ✓ Un ordre à suivre.
- ✓ Les droits à la reprise du travail.

 Pour des conseils plus complets destinés aux employés sur les droits en matière de congé, les options lorsque le congé ne suffit pas et les questions fréquentes connexes, consultez : [Retour au travail après un deuil : guide pratique pour les employés.](#)

Section 1 : Pour les gestionnaires

Préparer le retour :

- ☐ La date et l'horaire.
- ☐ Les priorités des premières semaines.
- ☐ Les réunions essentielles et celles qui peuvent attendre.
- ☐ La manière d'expliquer la situation aux autres, si applicable.

Les premiers mois :

- ☐ Faire des suivis courts, à une fréquence convenue.
- ☐ Ajuster la charge si elle demeure trop élevée.
- ☐ Rappeler les ressources confidentielles lorsque la situation se complexifie.

À garder en tête : Le rôle du gestionnaire n'est pas d'offrir un soutien clinique. Il consiste à créer un environnement stable, respectueux, et à orienter vers les bons relais.

 Pour en savoir plus, consultez : [Les meilleures pratiques pour soutenir les employés en congé de deuil au Canada.](#) [Retour au travail après un deuil : guide pratique pour les employés.](#) [Congé de deuil au Canada : que demander à son employeur tout de suite.](#) [Que dire au travail ou à l'école lorsqu'une personne est décédée : scripts simples et modèles de courriel.](#)

Section 2 : Pour les RH

Avant la date de retour :

- ☐ Au retour, le salarié doit être réintégré dans le même poste qu'il occupait avant le congé, ou dans un poste comparable si le poste original n'existe plus.
- ☐ Faire en sorte que la paie, les avantages et les formulaires ne reposent pas sur la personne en congé.
- ☐ Avant la date de retour, prévoir un bref échange sur :
 - ☐ Si plus de temps est nécessaire, explorer le congé médical, les vacances ou d'autres options avant la fin du congé prévu.

Dans les premiers mois :

- ☐ Faire des suivis courts, à une fréquence convenue.
- ☐ Ajuster la charge si elle demeure trop élevée.
- ☐ Rappeler les ressources confidentielles lorsque la situation se complexifie.
- ☐ Simplifier la demande d'ajustements temporaires d'horaire ou de charge.
- ☐ Reconnaître que certaines démarches surviennent des mois plus tard (succession, rendez-vous, cérémonies). Permettre une prise en blocs ou à la journée.

 Pour en savoir plus, consultez : [Les meilleures pratiques pour soutenir les employés en congé de deuil au Canada.](#) [Retour au travail après un deuil : guide pratique pour les employés.](#) [Congé de deuil au Canada : que demander à son employeur tout de suite.](#) [Que dire au travail ou à l'école lorsqu'une personne est décédée : scripts simples et modèles de courriel.](#)

Section 3 : Pour les employés

Un ordre à suivre :

- ☐ Vérifier les droits au congé de deuil dans le contrat de travail et selon la loi applicable.
- ☐ Confirmer si le congé est payé ou non, et pour combien de jours.
- ☐ Aviser l'employeur par écrit dès que possible, en indiquant la durée prévue du congé.
- ☐ Avant le retour, avoir une brève conversation avec un responsable ou les ressources humaines sur ce qui serait utile.
- ☐ Demander un retour progressif si une transition graduelle serait plus facile.
- ☐ Identifier les responsabilités ou les situations au travail qui pourraient être particulièrement difficiles au début.
- ☐ Repérer une personne de confiance pouvant servir de point d'appui au besoin.
- ☐ Si plus de temps est nécessaire, explorer avec votre gestionnaire et les RH le congé médical, les vacances ou d'autres options avant la fin du congé prévu.

À garder en tête : Il n'y a aucune obligation de partager des détails personnels, mais indiquer ce qui serait utile, ou ce qui pourrait être difficile, donne à chacun la possibilité de se préparer. Certains employeurs l'offrent de manière informelle, d'autres ont des processus d'accommodement formels.

Les droits à la reprise du travail.

Le congé de deuil est protégé par la plupart des lois sur les normes du travail au Canada. Au retour, le salarié doit être réintégré dans le même poste qu'il occupait avant le congé, ou dans un poste comparable si le poste original n'existe plus. L'ancienneté et la durée de service continuent de s'accumuler pendant le congé.

Pour les salariés sous réglementation fédérale, les modifications récentes au Code canadien du travail ajoutent des protections, notamment le droit de recevoir un avis des possibilités d'emploi pendant le congé, le maintien de l'accumulation des avantages sociaux liés à la retraite, à la santé et à l'invalidité, ainsi que la protection contre les représailles, y compris l'interdiction de tenir compte du congé dans les décisions de promotion ou de formation.

L'employeur ne peut pas pénaliser d'aucune façon un salarié qui s'est absenté pour un congé. Si un employeur manque à cette obligation, le salarié peut déposer une plainte auprès de la CNESST au Québec, ou auprès du Programme du travail du gouvernement fédéral selon la situation.

 Pour en savoir plus, consultez : [Retour au travail après un deuil : guide pratique pour les employés.](#)

Sources

1. [Les meilleures pratiques pour soutenir les employés en congé de deuil au Canada.](#)
2. [Retour au travail après un deuil : guide pratique pour les employés.](#)
3. [Congé de deuil au Canada : que demander à son employeur tout de suite.](#)
4. [Que dire au travail ou à l'école lorsqu'une personne est décédée : scripts simples et modèles de courriel.](#)

Ce contenu est offert à titre informatif seulement et ne constitue pas un avis juridique. Les droits varient selon la province, le territoire et l'employeur.