

Modèle de politique de congé de deuil

Un guide, section par section, destiné aux employeurs qui rédigent leur propre politique de congé de deuil. Des sections et des contenus sont proposés à titre indicatif. Sous chacune, abordez les points énumérés – dans vos propres mots et selon vos propres modalités. Ce guide ne couvre pas tout ce qu'une politique pourrait nécessiter; il s'agit d'un point de départ. À noter : il ne remplace pas un avis juridique. Vérifiez les normes du travail en vigueur dans chaque territoire de compétence où vous embauchez.

Pourquoi est-ce important ?

Expliquez pourquoi l'organisation offre un congé de deuil.

Abordez les points suivants :

- ✓ **L'engagement.** L'entreprise soutient ses employés après un décès : les personnes admissibles peuvent prendre un congé sans craindre pour leur emploi.
- ✓ **Pourquoi le travail est concerné.** Le deuil ne s'arrête pas à la fin de la journée de travail. Il peut nuire à la concentration, à la mémoire, au sommeil et à l'énergie, et perturber le rythme habituel des réunions et des échéances.
- ✓ **Pourquoi une politique écrite est importante.** Les employés comprennent ainsi comment ils peuvent être soutenus durant cette épreuve, et sont informés de la marche à suivre générale.



Pour en savoir plus : [Pratiques exemplaires pour les employeurs](#); [Le congé de deuil au Canada](#).

Détails du programme.

Précisez ce que comprend concrètement le congé.

Abordez les points suivants :

- ✓ **Quand les jours peuvent être pris.** Au moment du décès et plus tard – pour des funérailles ou une cérémonie commémorative, un déplacement, le deuil lui-même, ainsi que les démarches successorales ou administratives.
- ✓ **Congé de deuil.** Le minimum applicable dépend du cadre réglementaire : (1) milieux sous réglementation fédérale : Code canadien du travail; (2) la plupart des autres milieux : normes du travail provinciales ou territoriales. De nombreuses organisations vont au-delà du minimum en offrant plus de jours, en payant une plus grande portion du congé et en élargissant la définition des liens significatifs (incluant la famille choisie).
- ✓ **Comment les jours sont comptabilisés.** S'agit-il de jours ouvrables consécutifs prévus à l'horaire ? Certains jours peuvent-ils être conservés pour une cérémonie ou un rendez-vous ultérieur ?
- ✓ **Temps non payé et minimum légal.** Comment demander des jours non payés supplémentaires, s'il y a lieu. Les personnes qui ne sont pas visées par le programme payé peuvent tout de même se prévaloir du congé prévu par les normes du travail. Et si la loi est plus généreuse que la politique, c'est la loi qui prévaut.
- ✓ **Ce qui accompagne le congé.** Un PAE ou un suivi psychologique, ainsi que tout soutien pratique lié au deuil.



Pour en savoir plus : [Pratiques exemplaires pour les employeurs](#); [Le congé de deuil au Canada](#); [Les types de deuil](#).

Processus de demande.

Décrivez le parcours, du décès à l'approbation du congé :

- 1. Avis.** À qui s'adresser (le gestionnaire ou les RH); le fait que l'avis doit être donné dès que raisonnablement possible; qu'un avis écrit est préférable, mais qu'un appel téléphonique demeure acceptable. Un courriel suffit. Un collègue ou un membre de la famille peut donner l'avis si l'employé n'est pas en mesure de le faire. Seuls le fait du décès, le lien général avec la personne décédée et une durée approximative sont nécessaires – ni la cause, ni le lieu, ni d'autres renseignements personnels.
- 2. Saisie du temps et approbation.** Comment le congé est consigné (système, code, solde restant) et qui l'approuve. Si l'employé ne peut pas le consigner lui-même, le gestionnaire s'en charge. La paie, les avantages sociaux et les formalités administratives ne devraient jamais obliger l'employé à relancer les RH pendant son absence.
- 3. Pièces justificatives – sur demande seulement.** Ce qui constitue une preuve raisonnable : un avis d'un salon funéraire, un avis de décès, un feuillet de cérémonie commémorative ou un document semblable. L'original du certificat de décès n'est souvent pas disponible dans les premiers jours et ne devrait pas être exigé immédiatement. N'exigez jamais une preuve impliquant une dépense que l'employé ne peut pas nécessairement assumer, ou qui demeure impossible à obtenir dans l'immédiat. Certains territoires de compétence (dont les milieux de travail sous réglementation fédérale) n'exigent guère plus qu'un avis écrit.

 Pour en savoir plus : [Comment annoncer un décès à son employeur ou à son école; Le congé de deuil au Canada; Pratiques exemplaires pour les employeurs.](#)

Congé de deuil payé : admissibilité.

Précisez qui est visé par le programme payé de l'entreprise, par opposition au congé sans solde prévu par la loi.

Abordez les points suivants :

- Types d'emploi.** Indiquez qui est admissible selon le type d'emploi – par exemple, les employés réguliers à temps plein, les employés réguliers à temps partiel (payés uniquement pour les jours prévus à l'horaire), les employés à contrat à durée déterminée, ainsi que les étudiants et les stagiaires.
- ✓ **Le reste prévu par la loi.** Toute personne désignée comme « non admissible au congé payé de l'entreprise » peut néanmoins avoir droit à un congé sans solde protégé en vertu des normes du travail, là où la loi la vise.
- ✓ **Ne vous limitez pas à « les employés ».** C'est ce genre d'ambiguïté qui provoque des refus au pire moment.

 Pour en savoir plus : [Le retour au travail après un deuil; Le congé de deuil au Canada.](#)

Congé de deuil

Foire aux questions.

Répondez d'avance aux questions courantes. Voici quelques pistes :

Les jours doivent-ils être consécutifs ?

Indiquez la pratique habituelle (souvent des jours consécutifs, à l'intérieur d'un délai raisonnable) et précisez si certains jours peuvent être utilisés plus tard pour une cérémonie, un déplacement ou une démarche successorale. La souplesse dans le choix des dates est l'un des soutiens les plus utiles.

Que faire si la personne a besoin de plus de temps que ce que prévoit la politique ?

Orientez-la vers les vacances, le congé sans solde, le congé pour raisons médicales ou de santé mentale, et un court retour progressif. Invitez les gens à en faire la demande avant d'avoir épuisé leurs jours payés.

Qu'offre-t-on d'autre que des jours de congé ?

Nommez le PAE ou le suivi psychologique, ainsi que tout autre programme offert.

Que se passe-t-il si la personne décédée ne figure pas sur la liste de la famille prévue par la loi ?

Les listes varient d'une province à l'autre. Certaines sont plus larges (par exemple, toute personne qui habite avec l'employé comme un membre de sa famille). Lorsque la loi ne couvre pas le lien en cause, précisez si l'entreprise envisagera tout de même d'accorder un congé – y compris pour la famille choisie – afin que les deuils non reconnus ne soient pas refusés d'office.

Un courriel suffit-il pour amorcer un congé ?

Oui. Une brève note écrite convient. Un collègue peut même l'envoyer.

 Pour en savoir plus : [Pratiques exemplaires pour les employeurs](#); [Le retour au travail après un deuil](#); [Le congé de deuil au Canada](#); [Comment annoncer un décès à son employeur](#); [Les types de deuil](#).

Sources

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

Cette information ne constitue pas un avis juridique.