





Les CONGÉS pour DÉCÈS en un coup d'œil

Les modalités entourant les congés à l'occasion d'un décès varient selon les conventions collectives (catégories de personnel).

Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	
Identifiez la section correspondant à votre syndicat	Il s'agit du décès** de votre...	Voici le nombre de jours de congé prévus à votre conv. coll.	Prenez connaissance des précisions ci-dessous**	Éléments IMPORTANTS à savoir	
FIQ (article 27) 	Conjoint, enfant, enfant du conjoint (si à la charge de la personne salariée*)	→ 5 jours calendrier + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de sa résidence	Le point de départ est la journée du décès, même si le décès a lieu après la journée de travail. Les journées sont prises de façon continue . Ce congé se prend entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement, au choix de la personne salariée. Le point de départ du calcul des 5 jours est la journée du décès ou le lendemain , au choix de la personne salariée. Les journées sont prises de façon continue . Les 3 jours se prennent de façon continue entre la date du décès ou du lendemain et celle des funérailles, au choix de la personne salariée. Ce congé se prend le jour des funérailles.	Une journée peut être conservée pour plus tard lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. Une journée peut être conservée pour plus tard lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.	Dans tous les cas... ... la ou les journées de congés sont rétribuées uniquement si la personne salariée était prévue au travail pendant cette ou ces journées ... vous devez aviser votre supérieur immédiat et, à votre retour, vous devez lui remettre la preuve ou l'attestation des faits
	Père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, ou père et mère du conjoint, bru et gendre	→ 3 jours calendrier + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de sa résidence			
	Belle-sœur, beau-frère, grands-parents et petits-enfants de la personne salariée, enfant du conjoint (qui n'est pas à la charge de la personne salariée*)	→ 1 jour calendrier + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de sa résidence			
FTQ – SCFP (article 25) 	Conjoint, enfant à charge, enfant mineur de la personne salariée dont elle n'a pas la charge	→ 5 jours civils + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de sa résidence			
	Père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre	→ 3 jours civils + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de sa résidence			
	Belle-sœur, beau-frère, grands-parents et petits-enfants de la personne salariée, enfant du conjoint (qui n'est pas à la charge de la personne salariée*)	→ 1 jour civil + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de sa résidence			
CSN (article 25) 	Conjoint, enfant à charge, enfant mineur de la personne salariée dont elle n'a pas la charge	→ 5 jours civils + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de résidence pour le transport	Le point de départ du calcul des 5 jours est la journée du décès. Les journées sont prises de façon continue . Les 3 jours se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles, au choix de la personne salariée. Ce congé se prend le jour des funérailles.	Une journée peut être conservée pour plus tard lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.	
	Père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre	→ 3 jours civils + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de résidence pour le transport			
	Belle-sœur, beau-frère, grands-parents et petits-enfants de la personne salariée, enfant du conjoint (qui n'est pas à la charge de la personne salariée*)	→ 1 jour civil + 1 jour si funérailles à plus de 240 km du lieu de résidence pour le transport			
APTS (article 24) 	Conjoint, enfant, enfant du conjoint (si à la charge de la personne salariée*)	→ 5 jours de calendrier + 1 jour si funérailles à 241 km et plus du lieu de résidence pour le transport	Le point de départ du calcul des 5 jours est la journée du décès . Les journées sont prises de façon continue . Les 3 jours se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles, au choix de la personne salariée. Ce congé se prend le jour des funérailles.	Une journée peut être conservée pour plus tard lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.	
	Père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre	→ 3 jours de calendrier + 1 jour si funérailles à 241 km et plus du lieu de résidence pour le transport			
	Belle-sœur, beau-frère, grands-parents et petits-enfants de la personne salariée, enfant du conjoint (qui n'est pas à la charge de la personne salariée*)	→ 1 jour de calendrier + 1 jour si funérailles à 241 km et plus du lieu de résidence pour le transport			

Pour les autres catégories de personnel (SNS, cadres, résidents, APES, etc.), veuillez communiquer avec le secteur Congés/Vacances au poste 47777, option 3

2018-09-07

* Loi sur les normes du travail (LNT)

** Voir les définitions et précisions en page 2.

Définitions

- « **PERSONNE CONJOINTE** » (FIQ paragraphe 1.13, FTQ-SCFP paragraphe 1.01 alinéa 10, CSN paragraphe 1.07, APTS paragraphe 1.19)

On entend par conjoints ou personnes conjointes, les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;*
- b) qui sont unies civilement et cohabitent;*
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;*
- d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.*

- « **ENFANT À CHARGE** » (FIQ paragraphe 1.13, FTQ-SCFP paragraphe 1.01 alinéa 11, CSN paragraphe 1.08, APTS paragraphe 1.19)

Soulignons que la notion d'enfant à charge apparaissant ne se limite pas aux seuls enfants de la personne salariée, mais qu'elle peut inclure également l'enfant d'un conjoint si cet enfant est non marié, s'il dépend de la personne salariée pour son soutien et s'il satisfait à l'une des conditions ci-dessous.

Une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- *est âgé de moins de dix-huit (18) ans;*
- *est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente, à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;*
- *quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.*

Quant aux expressions « grands-parents », « beau-frère » et « belle-sœur », il faut entendre par là les grands-parents, le beau-frère et la belle-sœur de la personne salariée et non pas ceux du conjoint. Le second conjoint d'un grand-parent ne peut être considéré un grand-parent de la personne salariée. Dans le cas où le conjoint de la personne salariée est déjà décédé, la personne salariée peut bénéficier des congés prévus en cas de décès du père, de la mère, des frères et sœurs de son conjoint décédé.

Précision sur le mode de rémunération

La personne salariée ne peut pas bénéficier de ces congés payés **dans le cas où elle est déjà en congé en vertu d'une autre disposition de la convention collective (congé hebdomadaire, congé annuel, absence maladie, congé sans solde, libération syndicale, etc.)**. Le but visé de ces congés étant de permettre de s'absenter du travail pour vaquer aux occupations d'usage dans de telles circonstances. Il en est de même si une personne salariée de la liste de rappel n'est pas prévue à l'horaire pendant ces journées.

La rémunération du ou des congés ne comprend **pas les primes de soir, nuit, fin de semaine, rotation, heures brisées**.

Précision sur la durée du congé

En vertu de l'article 80 de la Loi sur les normes du travail, la personne salariée a droit de s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour une journée à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (non à charge), de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur. De plus, à la demande de la personne salariée, elle peut bénéficier de quatre (4) jours de congés additionnels, ces congés étant toutefois sans salaire.

– Décès de l'enfant du conjoint qui n'est pas à la charge de la personne salariée

Considérant que la convention accorde une (1) jours à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (non à charge), la personne salariée pourrait s'absenter quatre (4) journées additionnelles dans cette période, en se prévalant d'un autre congé prévu à la convention collective (congé pour motif personnel, congé sans solde etc.).

– Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de la personne salariée

Considérant que la convention accorde trois (3) jours à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, la personne salariée pourrait s'absenter deux (2) journées additionnelles dans cette période, en se prévalant d'un autre congé prévu à la convention collective (congé pour motif personnel, congé sans solde etc.).

Exemples d'application FIQ

Exemple 1 :

Le père d'une personne salariée décède le lundi matin et les funérailles sont prévues pour le vendredi suivant. Le congé pour décès de trois (3) jours sera pris à partir de la date du décès, entre le lundi (jour du décès) et le mercredi (si prévu à l'horaire). La personne salariée pourrait aussi se prévaloir de deux (2) jours consécutifs et conserver une journée pour les funérailles, par exemple, congé lundi et mardi, mercredi et jeudi travaillé (si prévu à l'horaire), vendredi congé.

Exemple 2 :

L'enfant d'une personne salariée décède le samedi et les funérailles ont lieu le vendredi suivant. La personne salariée à temps complet est en congé le samedi et dimanche. Le congé de décès de cinq (5) jours débutera le samedi (jour du décès). Ainsi, elle aura droit à trois (3) jours consécutifs de congé pour décès soit du lundi au mercredi. La personne salariée pourrait aussi se prévaloir de quatre (4) jours consécutifs et conserver une journée pour les funérailles, par exemple; congés hebdomadaires samedi et dimanche, congés pour décès lundi et mardi, mercredi et jeudi travaillé (si prévu à l'horaire), vendredi congé pour décès.

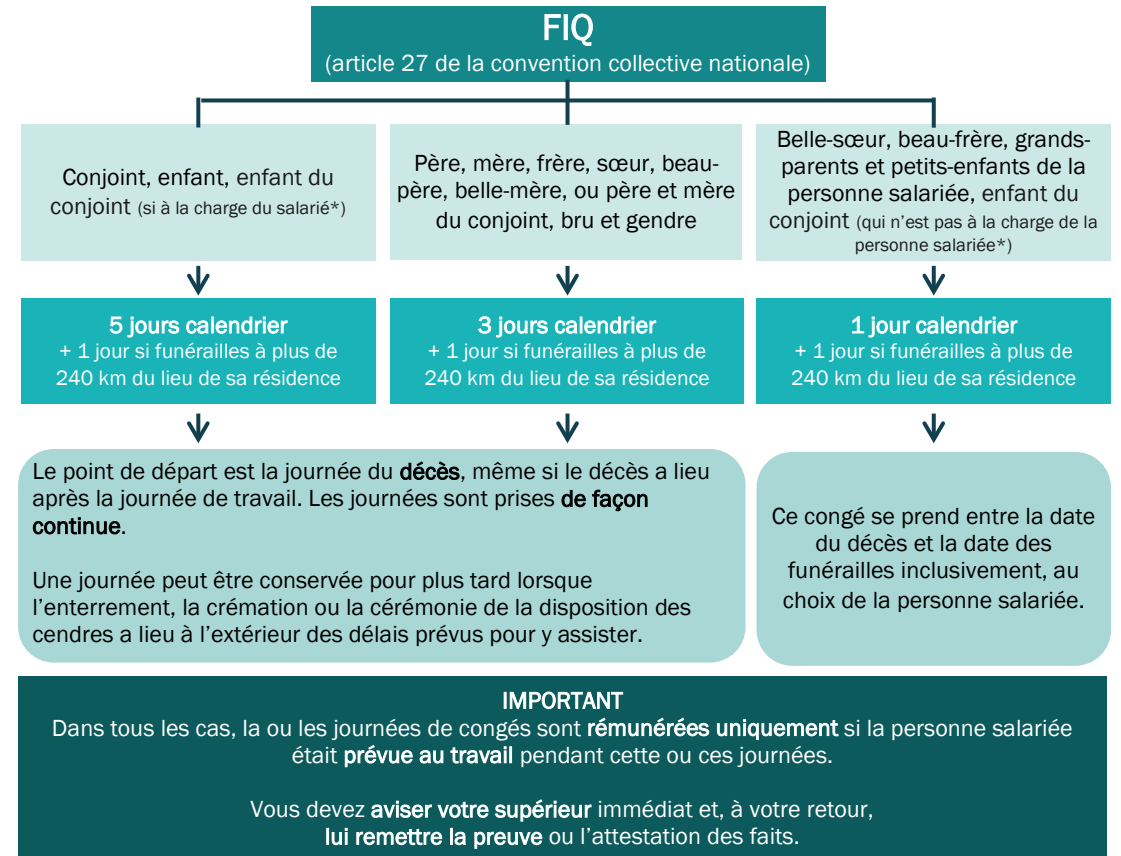
Exemple 3 :

Une personne salariée travaille du lundi au vendredi. Son père décède le jeudi matin 23 juin et les funérailles sont prévues pour le samedi. Elle a droit à trois (3) jours de congé civil. La salariée a donc droit à un (1) jour de congé pour décès le jeudi (jour du décès). Enfin, le samedi, elle n'a droit à aucune rémunération puisqu'elle est en congé hebdomadaire. Si les funérailles avaient lieu le lundi plutôt que le samedi, la salariée pourrait alors reporter un jour de congé (celui du samedi en l'occurrence) pour le prendre le lundi tel que le permet la règle d'une (1) journée non en continu pour assister aux funérailles.

Exemple 4 :

Une personne salariée travaille quatre (4) jours par semaine, du lundi au jeudi. Son conjoint décède le mercredi et les funérailles sont prévues le lundi suivant. Le congé pour décès de cinq (5) jours sera pris de façon consécutive, débutant le mercredi (jour du décès) et se terminera le dimanche. La personne salariée ne sera pas rémunérée pour les journées de vendredi à dimanche, puisqu'en congé. Cependant, la personne salariée pourra reporter la journée du dimanche au lundi, afin de pouvoir assister aux funérailles, tel que le permet la règle d'une (1) journée non continue pour de tels cas.

Dans tous ces exemples, si le statut de la personne salariée est à temps partiel ou occasionnel, elle est rémunérée uniquement pour les heures où elle devait être présente au travail.



* Loi sur les normes du travail (LNT)

Exemples d'application FTQ - SCFP

Exemple 1 :

Le père d'une personne salariée décède le lundi matin et les funérailles sont prévues pour le vendredi suivant. Le congé pour décès de trois (3) jours sera pris de façon consécutive, entre le lundi ou le mardi (jour ou lendemain du décès au choix de la personne salariée) et le vendredi. Les journées pourront donc être prises soit du lundi au mercredi, du mardi au jeudi ou du mercredi au vendredi. La personne salariée pourrait aussi se prévaloir de deux (2) jours consécutifs et conserver une journée pour les funérailles, par exemple, congé mardi et mercredi, jeudi travaillé (si prévu à l'horaire), vendredi congé.

Exemple 2 :

L'enfant mineur d'une personne salariée décède le samedi et les funérailles ont lieu le jeudi suivant. La personne salariée à temps complet est en congé le samedi et dimanche. Le congé de décès de cinq (5) jours débutera le samedi ou le dimanche (jour ou lendemain du décès au choix de la personne salariée). Logiquement dans cet exemple, le choix sera de débuter le congé le dimanche, soit le lendemain du décès. Ainsi, elle aura droit à quatre (4) jours consécutifs de congé pour décès soit du lundi au jeudi.

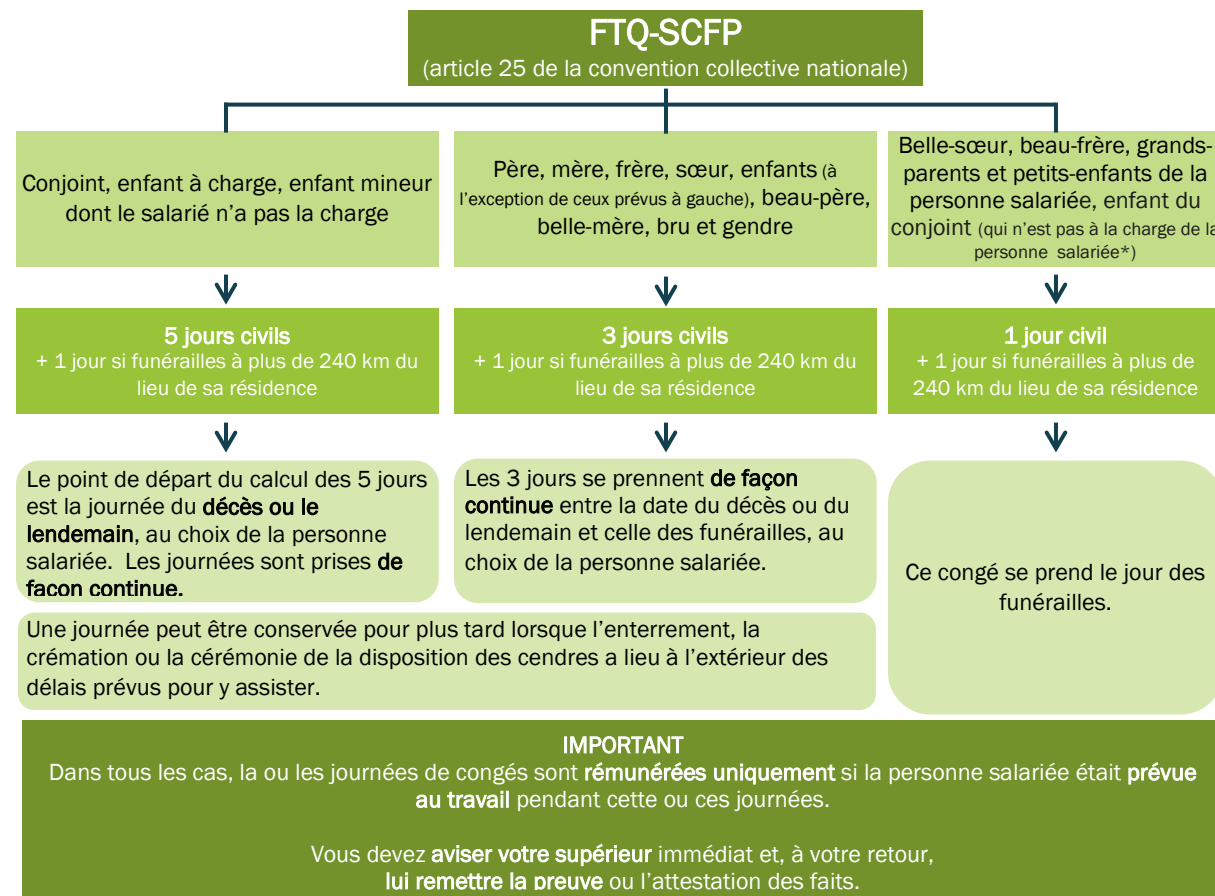
Exemple 3 :

Une personne salariée travaille du lundi au vendredi. Son père décède le jeudi matin 23 juin et les funérailles sont prévues pour le samedi. Elle a droit à trois (3) jours de congé civil. La salariée a donc droit à un (1) jour de congé pour décès le jeudi, sans pouvoir choisir le lendemain puisque le vendredi le 24 juin lui est payé en vertu de la convention (congés fériés), le 24 juin étant un de ces fériés. Enfin, le samedi, elle n'a droit à aucune rémunération puisqu'elle est en congé hebdomadaire. Si les funérailles avaient lieu le lundi plutôt que le samedi, la salariée pourrait alors reporter un (1) jour de congé (celui du samedi en l'occurrence) pour le prendre le lundi tel que le permet la règle d'une (1) journée non en continu pour assister aux funérailles.

Exemple 4 :

Une personne salariée travaille quatre (4) jours par semaine, du lundi au jeudi. Son conjoint décède le mercredi et les funérailles sont prévues le lundi suivant. Le congé pour décès de cinq (5) jours sera pris de façon consécutive, débutant le mercredi ou le jeudi (au choix de la salariée) et se terminera le dimanche ou le lundi (si le début du congé est choisi le lendemain du décès). La personne salariée ne sera pas rémunérée pour les journées de vendredi à dimanche, puisqu'en congé. Cependant, la personne salariée pourra, si le congé a débuté le jour du décès, reporter la journée du dimanche au lundi, afin de pouvoir assister aux funérailles, tel que le permet la règle d'une (1) journée non continue pour de tels cas.

Dans tous ces exemples, si le statut de la personne salariée est à temps partiel ou occasionnel, elle est rémunérée uniquement pour les heures où elle devait être présente au travail.



* Loi sur les normes du travail (LNT)

Exemples d'application CSN

Exemple 1 :

Le père d'une personne salariée décède le lundi matin et les funérailles sont prévues pour le vendredi suivant. Le congé pour décès de trois (3) jours sera pris de façon consécutive, entre le lundi (jour du décès) et le vendredi (jour des funérailles), au choix du salarié. Les journées pourront donc être prises soit du lundi au mercredi, du mardi au jeudi ou du mercredi au vendredi. La personne salariée pourrait aussi se prévaloir de deux (2) jours consécutifs et conserver une journée pour les funérailles, par exemple, congé mardi et mercredi, jeudi travaillé (si prévu à l'horaire), vendredi congé.

Exemple 2 :

L'enfant mineur d'une personne salariée décède le samedi et les funérailles ont lieu le jeudi suivant. La personne salariée à temps complet est en congé le samedi et dimanche. Le congé de décès de cinq (5) jours débutera le samedi (jour du décès). Ainsi, elle aura droit à trois (3) jours consécutifs de congé pour décès soit du lundi au mercredi.

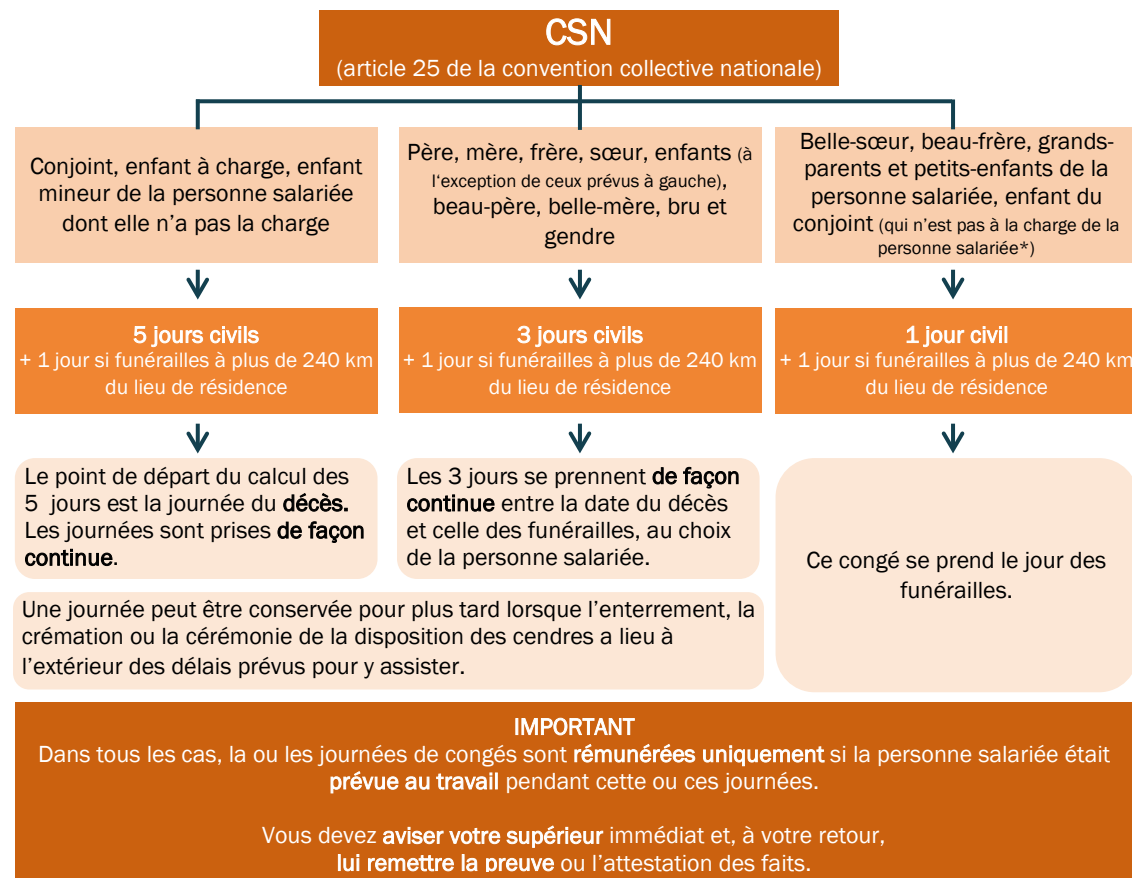
Exemple 3 :

Une personne salariée travaille du lundi au vendredi. Son père décède le jeudi matin 23 juin et les funérailles sont prévues pour le samedi. Elle a droit à trois (3) jours de congé civil. La salariée a donc droit à un (1) jour de congé pour décès le jeudi, sans pouvoir choisir le lendemain puisque le vendredi le 24 juin lui est payé en vertu de la convention (congés fériés), le 24 juin étant un de ces fériés. Enfin, le samedi, elle n'a droit à aucune rémunération puisqu'elle est en congé hebdomadaire. Si les funérailles avaient lieu le lundi plutôt que le samedi, la salariée pourrait alors reporter un jour de congé (celui du samedi en l'occurrence) pour le prendre le lundi tel que le permet la règle d'une (1) journée non en continu pour assister aux funérailles.

Exemple 4 :

Une personne salariée travaille quatre (4) jours par semaine, du lundi au jeudi. Son conjoint décède le mercredi et les funérailles sont prévues le lundi suivant. Le congé pour décès de cinq (5) jours sera pris de façon consécutive, débutant le mercredi et se terminera le dimanche. La personne salariée ne sera pas rémunérée pour les journées de vendredi à dimanche, puisqu'en congé. Cependant, la personne salariée pourra reporter la journée du dimanche au lundi, afin de pouvoir assister aux funérailles, tel que le permet la règle d'une (1) journée non continue pour de tels cas.

Dans tous ces exemples, si le statut de la personne salariée est à temps partiel ou occasionnel, elle est rémunérée uniquement pour les heures où elle devait être présente au travail.



* Loi sur les normes du travail (LNT)

Exemples d'application APTS

Exemple 1 :

Le père d'une personne salariée décède le lundi matin et les funérailles sont prévues pour le vendredi suivant. Le congé pour décès de trois (3) jours sera pris de façon consécutive, entre le lundi (jour du décès) et le vendredi (jour des funérailles), au choix du salarié. Les journées pourront donc être prises soit du lundi au mercredi, du mardi au jeudi ou du mercredi au vendredi. La personne salariée pourrait aussi se prévaloir de deux (2) jours consécutifs et conserver une journée pour les funérailles, par exemple, congé mardi et mercredi, jeudi travaillé (si prévu à l'horaire), vendredi congé.

Exemple 2 :

L'enfant mineur d'une personne salariée décède le samedi et les funérailles ont lieu le jeudi suivant. La personne salariée à temps complet est en congé le samedi et dimanche. Le congé de décès de cinq (5) jours débutera le samedi (jour du décès). Ainsi, elle aura droit à trois (3) jours consécutifs de congé pour décès soit du lundi au mercredi.

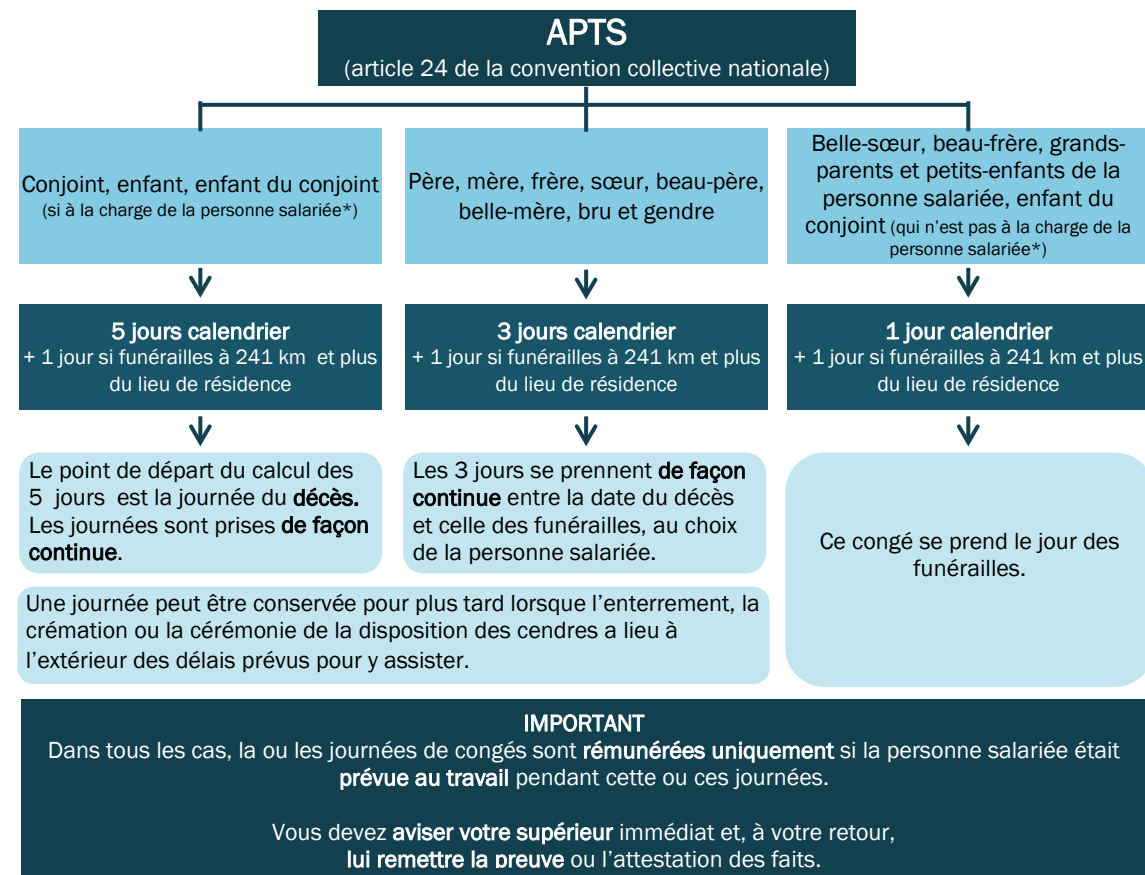
Exemple 3 :

Une personne salariée travaille du lundi au vendredi. Son père décède le jeudi matin 23 juin et les funérailles sont prévues pour le samedi. Elle a droit à trois (3) jours de congé civil. La salariée a donc droit à un (1) jour de congé pour décès le jeudi, sans pouvoir choisir le lendemain puisque le vendredi le 24 juin lui est payé en vertu de la convention (congés fériés), le 24 juin étant un de ces fériés. Enfin, le samedi, elle n'a droit à aucune rémunération puisqu'elle est en congé hebdomadaire. Si les funérailles avaient lieu le lundi plutôt que le samedi, la salariée pourrait alors reporter un jour de congé (celui du samedi en l'occurrence) pour le prendre le lundi tel que le permet la règle d'une (1) journée non en continu pour assister aux funérailles.

Exemple 4 :

Une personne salariée travaille quatre (4) jours semaine, du lundi au jeudi. Son conjoint décède le mercredi et les funérailles sont prévues le lundi suivant. Le congé pour décès de cinq (5) jours sera pris de façon consécutive, débutant le mercredi et se terminera le dimanche. La personne salariée ne sera pas rémunérée pour les journées de vendredi à dimanche, puisqu'en congé. Cependant, la personne salariée pourra reporter la journée du dimanche au lundi, afin de pouvoir assister aux funérailles, tel que le permet la règle d'une (1) journée non continue pour de tels cas.

Dans tous ces exemples, si le statut de la personne salariée est à temps partiel ou occasionnel, elle est rémunérée uniquement pour les heures où elle devait être présente au travail.



* Loi sur les normes du travail (LNT)