Santé Québec Estrie – CHUS

Le congé pour décès à Santé Québec Estrie – CHUS

FIQ – SCFP – CSN – APTS

Conjoint, enfant, ou enfant du conjoint (si à la charge de la personne salariée[1])	Père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre (FIQ : père et mère du conjoint)	Enfant du conjoint (qui n'est pas à la charge de la personne salariée[1])	Belle-sœur, beau-frère, grands-parents et petits-enfants de la personne salariée
5 jours calendrier[2]	**3 jours calendrier[2]**	**2 jours calendrier[2]**	**1 jour calendrier[2]**

+ 1 jour si les funérailles ont lieu à 240 km et plus du lieu de sa résidence (APTS : 241 km et plus)

1. *Loi sur les normes du travail.*
2. Les jours *calendriers* correspondent à tous les jours du calendrier, incluant les samedis, les dimanches et les jours fériés.

Précisions additionnelles

- Les grands-parents, le beau-frère et la belle-sœur sont ceux de la personne salariée et non du conjoint.
- Le second conjoint d'un grand-parent ne peut être considéré comme 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.

Prise du congé

- Les journées de congé se prennent de façon continue entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement, au choix de la personne salariée.
  - Particularité SCFP, CSN et APTS : Le congé peut débuter la veille du décès, lorsque le décès est prévu dans le cadre de la *Loi concernant les soins de fin de vie*.
- La journée de congé additionnelle pour le transport (s'il y a lieu) doit être prise consécutivement à la journée ou les journées de congé.
- **Une journée de congé** (incluant la journée de congé additionnelle pour le transport) **peut être reportée à une date ultérieure** si l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.

ATTENTION!
Le congé est rémunéré **uniquement pour les journées où la personne salariée était prévue au travail**, et ce, peu importe le cas. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat et lui fournir, à son retour au travail, une preuve ou une attestation justifiant son absence.

Pour obtenir des renseignements sur toute autre catégorie de personnel (SNS, personnel d'encadrement, personnel résident en médecine, APES, etc.) ou pour toute information supplémentaire, communiquez avec le Service des avantages sociaux (PRASE, Congés et vacances) par téléphone au poste 47777 (option 2, puis option 3) ou par courriel à l'adresse prase.conges.vacances.estrie@ssss.gouv.qc.ca.

Service PRASE
500, rue Murray, local 1418
Sherbrooke (Québec) J1G 2K6
Téléphone : 819 780-2220, poste 47777
Sans frais : 1 855 780-2200
Télécopieur : 819 780-1821
www.csss-iugs.ca/prase

Santé Québec

Définitions

Personne conjointe

Une personne conjointe est toute personne :

- mariée ou unie civilement à une autre personne avec laquelle elle cohabite ;
- qui vit maritalement avec une autre personne et avec laquelle elle a un enfant commun ;
- qui vit maritalement avec une autre personne depuis au moins un (1) an.

Enfant à charge

Un enfant à charge peut être l'enfant de la personne salariée ou celui de sa personne conjointe. Pour être considéré comme un enfant à charge, l'enfant doit être non marié, dépendre de la personne salariée pour son soutien et satisfaire à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
- être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu ;
- quel que soit son âge, avoir été frappé d'une invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Mode de rémunération

Si la personne salariée est déjà absente du travail pour un autre motif prévu à la convention collective (congé hebdomadaire, congé annuel, absence pour maladie, congé sans solde, libération syndicale, congé férié, etc.), le congé n'est pas accordé. La personne salariée inscrite sur la liste de rappel ne peut pas non plus bénéficier de ce congé lorsqu'elle n'est pas prévue à l'horaire.

La rémunération du congé exclut les primes de soir, de nuit, de fin de semaine, de rotation et d'heures brisées.

La personne salariée assujettie à un horaire atypique doit recevoir la rémunération qu'elle aurait normalement perçue si elle avait travaillé les heures prévues à son horaire atypique.

Durée du congé

En vertu de l'article 80 de la *Loi sur les normes du travail*, la personne salariée peut demander jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de congé à l'occasion du décès d'une personne conjointe, d'un enfant, de l'enfant d'une personne conjointe, d'un frère, d'une sœur ou d'un parent.

Toutefois, lorsque la convention collective prévoit moins de cinq (5) jours de congé, **les journées additionnelles sont accordées sans solde.**

Par exemple, en cas de décès de l'enfant d'une personne conjointe qui n'est pas à la charge de la personne salariée, la convention collective prévoit deux (2) jours de congé rémunérés. La personne salariée peut alors demander jusqu'à trois (3) journées additionnelles sans solde, pour un maximum de cinq (5) jours de congé.

Référence aux conventions collectives

Catégorie 1 (FIQ)	Catégorie 2 (SCFP)	Catégorie 3 (CSN)	Catégorie 4 (APTS)
Article 27	Article 25	Article 25	Article 24

Dernière mise à jour : 2026-10-14
B:\DRHCAJ\805-Coord-PRAS-Soutien\Outils de communications\Dépliants-Guides\D-021_Guide_Congé_décès.docx