

## À qui s'adresse cet outil?

Cette fiche s'adresse aux responsables du dossier de conciliation famille-travail (CFT) en entreprise, aux comités CFT et aux responsables et consultants RH qui souhaitent offrir des congés pour force majeure.

Entreprises de tous secteurs d'activité et de toute taille, particulièrement celles ayant un pourcentage élevé de proches aidants dans leurs rangs.

## Qu'est-ce que les congés pour force majeure?

Il s'agit de congés rémunérés à utiliser en cas de force majeure. C'est une mesure particulièrement appréciée par les personnes proches aidantes, car elles n'ont pas à utiliser leur temps de vacances advenant l'hospitalisation d'urgence d'un proche à charge.

Pour qu'on puisse parler de force majeure, un évènement doit être :

- **Imprévisible** : il était impossible de le voir venir
- **Irrésistible** : rien ne peut être fait pour l'empêcher
- **Hors de votre contrôle** : vous n'avez pas provoqué vous-même cet évènement.

À titre d'exemple, une hospitalisation, une tempête, un incendie et une inondation sont reconnus comme des évènements de force majeure.

### Possibilités encouragées

- Congé rémunéré à 100 %
- Congé rémunéré partiellement

### Comment l'implanter?

Pour maximiser l'impact de cette mesure, nous vous invitons à réaliser un **projet pilote ou un test à petite échelle** pour vérifier la faisabilité de l'implantation de cette mesure à plus grande échelle (**Voir outil : [Projet pilote 101 : Réussir l'implantation des mesures de CFT](#)**).

## Les questions à se poser

1

Combien de jours de congé offrirez-vous par année?

Durée

2

Quels critères prendrez-vous en considération pour définir un seuil maximum ? À titre indicatif, certaines organisations offrent un maximum annuel de cinq (5) jours.

3

Préférez-vous octroyer un nombre de jours de congé selon la force majeure? Ou évalueriez-vous au cas par cas le temps accordé pour ce congé qui sera établi en fonction de la nature de la force majeure et discuté au préalable avec l'employeur. Par exemple :

- Accident de voiture : une demi-journée le jour de l'évènement, maximum d'un jour de congé par année.
- Maladie ou accident grave d'un parent (père ou mère), d'un enfant à charge, de la conjointe ou du conjoint nécessitant une hospitalisation d'urgence ou de soins médicaux d'urgence : un maximum d'un jour par évènement, le jour de l'évènement.

4

Comment se prévaloir de ce type de congé?

Modalités  
d'accès

5

Quelles sont les preuves justificatives à présenter lorsqu'un évènement survient?

Participations  
financières

6

Est-ce que le salaire est maintenu (partiellement ou totalement)?

7

Comment allez-vous gérer les cotisations et les bénéfices d'assurance?

Organisation  
du travail

8

Si la personne prend plusieurs jours consécutifs, de quelle façon sera répartie ou réorganisée la charge de travail?

## Conseils pratiques



Communiquez



Documentez



Écoutez

Assurez-vous d'utiliser des moyens diversifiés et adaptés pour promouvoir cette mesure et les modalités d'accès.

Invitez les membres du comité de CFT et/ou les participants au projet pilote à prendre des notes en cours de route.

Restez à l'écoute de votre personnel, des idées peuvent surgir d'entretiens collectifs périodiques ou des rencontres informelles.

Les traces écrites (pas besoin de documentation formelle) vous permettront de mieux évaluer les résultats et de mieux vous ajuster.

En bonus : les réunions du comité CFT seront plus efficaces!

## Les bénéfices supérieurs aux coûts

### Avantages

- Attraction et fidélisation de jeunes travailleurs et en particulier des personnes proches aidantes
- Engagement au travail
- Meilleure satisfaction
- Diminution du stress

### Coûts

- Pour les congés non payés : prévoir les coûts liés à la modification temporaire de l'organisation du travail.
- Pour les congés payés : cela dépend de la politique de l'entreprise en ce qui concerne le nombre de jours et le pourcentage de salaire payé, mais les coûts restent modestes.

### Ressources et références

- Concilivi (2020, octobre). [Perception des employeurs québécois à l'égard des enjeux concernant la conciliation famille-travail](#)
- Educaloi (2020, avril). [Savez-vous vraiment ce qu'est la force majeure?](#)
- Escalante, E. (s.d). [Force majeure et autorisation d'absence avec traitement : Où se situe la limite?](#)
- CNESST (s.d). [MonCalcul](#)
- [Secrétariat d'État à l'économie SECO](#) (s.d.)