



Le deuil d'un collègue sur le lieu de travail

› Contexte

Lorsqu'un collaborateur perd un membre de sa famille, il n'est pas toujours évident pour ses collègues et dirigeants de trouver les mots 'justes' et d'adopter l'attitude adéquate. Pourtant, le travail joue un rôle majeur dans le processus de deuil d'un collaborateur. Créer au sein de l'organisation les conditions appropriées peut en effet aider le collaborateur à se reconstruire une identité dans la nouvelle réalité qui s'impose à lui. Les avis et conseils repris dans cette fiche s'adressent aux employeurs et dirigeants directs, et peuvent les aider dans la recherche d'une façon adéquate de soutenir au mieux le collaborateur en deuil dans cette période difficile.

› Que peuvent faire l'employeur et le dirigeant direct ?

Conseils pour l'employeur :

- Si l'organisation dispose déjà d'un **protocole de deuil** ou d'une politique du deuil, suivez les directives établies. Soyez toujours attentif à la situation unique qui est vécue et aux besoins individuels du collègue en deuil. Mais tenez également compte des mesures actuelles et de leur impact sur le processus de deuil du collaborateur touché. Les rites d'adieu (tels que le dernier hommage, la cérémonie d'adieu) sont également soumis à des mesures visant la limitation maximale des contacts. Par ailleurs, suite aux mesures de distanciation sociale (et à la possible quarantaine imposée pour les proches), le soutien social que reçoivent habituellement les personnes en deuil prend une teneur tout à fait différente (et avant tout plus restreinte). De ce fait, le processus de deuil peut être perturbé dès le départ.
- Si l'organisation ne dispose pas encore de protocole de deuil, prenez **toutes les mesures de fond nécessaires au niveau organisationnel et pratique**, afin d'offrir au collaborateur le temps et le soutien dont il a besoin pour faire face au décès et au deuil qu'il vit. En Belgique, les travailleurs ont droit à 3 jours de petit chômage suite au décès d'un membre proche de la famille. Informez votre collaborateur de la possibilité de prendre ce congé et – si nécessaire – de le prolonger. **Il est important de laisser au collaborateur le temps dont il a besoin et de ne pas faire pression pour qu'il reprenne le travail.**
- Si l'on sait que le décès est lié au COVID-19 et/ou que vous avez l'autorisation du collaborateur concerné de communiquer cette information, soyez particulièrement attentif aux éventuelles **inquiétudes des collègues** ayant été récemment en contact avec le collaborateur endeuillé. Si nécessaire, contactez le médecin du travail et/ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux pour rédiger une communication adéquate sur le sujet.

Conseils pour les dirigeants :

- **En concertation** avec le collaborateur, **déterminez le moment de communication** du décès aux collègues et le contenu de cette communication.
- **Contactez régulièrement** le collaborateur endeuillé. Le soutien au collaborateur débute avant son retour effectif et doit avoir pour effet de réduire la difficulté à franchir le pas de la reprise du travail. Si le collaborateur préfère ne pas être contacté par téléphone, envoyez-lui régulièrement un SMS ou une petite carte. Lorsque

le collaborateur signale qu'une reprise du travail est possible, accordez-vous sur le contenu de son travail, une reprise progressive du travail, etc.

- Prenez conscience que la chose la plus importante que vous pouvez faire en ce moment est d'**écouter** la personne et d'**éviter les banalités** telles que « Le temps guérit toutes les blessures » car ce genre de phrases nuisent au chagrin. Évitez également de faire part de vos propres expériences de deuil ou de porter un jugement sur la situation, dont le collaborateur n'aurait que faire (« Il aurait mieux fait de ne pas aller à cette fête »). Si vous ne savez pas trop quoi dire ni comment réagir, faites-en part ouvertement : « Je ne sais pas trop quoi dire, mais je partage ta douleur ». Respectez le fait que le collègue endeuillé exprime ne pas avoir besoin de contact et soulignez votre disponibilité si ce besoin devait changer.
- La présence de collègues n'étant actuellement pas possible à la cérémonie d'adieu, il faudra réfléchir à la tenue de **rites alternatifs** qui pourront représenter une marque de soutien pour le collaborateur en deuil. Demandez aux membres de l'équipe de se concerter pour trouver la forme que peut prendre ce soutien et apportez-leur votre appui dans cette démarche. Voici quelques possibilités : faire livrer une couronne de fleurs, faire livrer chacun à son tour un repas chaud chez le collègue, organiser un rite d'adieu ou créer un petit espace de mémoire au travail, prévoir un registre de deuil, etc. Adoptez en la matière un rôle d'exemple. Le but est d'essayer d'offrir au collaborateur un soutien et un lien permanents.
- **Informez les collègues quant au retour** du collaborateur et proposez un plan d'approche. Essayez d'être présent le jour de son retour au travail pour accueillir le collaborateur personnellement. Demandez à un collègue proche de l'attendre dans le hall d'entrée et veillez à ce qu'il ne soit pas confronté à l'équipe au grand complet dès son arrivée. Il pourra ainsi retrouver tranquillement ses marques et ne sera pas bombardé de questions et de marques de soutien, certes bien intentionnées, dès son retour au travail.
- Dans les premiers temps, **restez disponible et proche** et discutez régulièrement avec le collaborateur. Demandez-lui comment il va, quels sont ses besoins actuels et s'il se sent soutenu.
- **Essayez** de ne pas oublier l'anniversaire de décès. Ce jour-là ou la période autour de la date de décès seront probablement des périodes difficiles à vivre pour le collaborateur qui aura certainement besoin de toute forme d'implication.

› Informations utiles

Cohezio, votre service externe de prévention et protection au travail, est à votre service pour :

- accompagner la ligne hiérarchique et la conseiller par rapport aux mesures à prendre
- offrir un soutien psychosocial aux travailleurs qui en éprouvent le besoin

N'hésitez pas à faire appel à nos services dans cette période difficile par le biais de notre adresse mail sec.rim@cohezio.be ou au numéro 02/533.74.88. Cohezio est là pour vous.

Prenez bien soin de vous et des personnes qui vous entourent.