



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



DÉCELER

UN DÉCLIN DE LA SANTÉ MENTALE DES EMPLOYÉS

« Même s'ils offrent un bon rendement, certains membres de mon équipe sont devenus beaucoup plus renfermés. D'autres ratent des échéances après des années d'excellent rendement. Je ne comprends pas ce qui leur arrive et j'ignore comment intervenir. »

1

Soyez à l'affût des changements d'humeur, de comportement ou de rendement

L'apparition d'une attitude, d'un comportement ou d'un rendement inhabituels peut dénoter une santé mentale vacillante. Il peut être facile de passer sous silence les changements d'humeur ou de comportement si le rendement professionnel demeure constant, mais il est important de prêter attention à tous les types de changements. Ces changements peuvent être aussi discrets que d'oublier d'allumer la caméra lors d'une réunion ou de négliger son hygiène personnelle. D'autres fois, on a seulement l'impression que quelque chose ne tourne pas rond chez la personne.

Ces signes peuvent donner lieu à d'importantes conversations au sujet de la santé mentale d'un employé.

Vous pourriez aborder le sujet en lui disant :

- « Vous faites un excellent travail, mais j'ai remarqué que vous ne participez plus aussi activement aux réunions d'équipe dernièrement. Est-ce que tout va bien ? »
- « Je m'inquiète pour vous. J'ai remarqué certains changements dans votre travail récemment (donnez des exemples). Comment allez-vous ? »

2

Créez un espace sécuritaire favorisant les discussions ouvertes à propos de la santé mentale

Rappelez aux membres de votre équipe combien il est important qu'ils demandent de l'aide s'ils vivent des difficultés, qu'ils travaillent de la maison, au bureau ou sur le terrain. Faites-leur savoir que vous les soutiendrez et que vous prendrez le temps d'échanger avec eux s'ils en ressentent le besoin. Rappelez-vous aussi qu'ils pourraient souhaiter vous rencontrer en privé ou profiter d'un soutien additionnel ou de la présence d'un représentant (p. ex., un membre du comité de santé et sécurité, un délégué syndical, un collègue de confiance) lors de la discussion.

Si un employé vous approche, éliminez toute distraction et pratiquez une [écoute active](#) afin qu'il puisse s'exprimer librement. Faites preuve d'empathie et de compassion et assurez-lui que vous ferez tout en votre pouvoir pour lui venir en aide, que ce soit en lui offrant des mesures d'adaptation, en le mettant en lien avec des ressources ou simplement en vous réservant des moments ultérieurs pour poursuivre la discussion. Après la rencontre, essayez d'insérer une courte période tampon pour vous donner à tous les deux l'occasion de faire le vide avant de reprendre vos tâches respectives.

Pour en apprendre davantage à ce sujet, consultez nos fiches-conseils sur la façon [d'aider votre équipe](#) et [d'aider une personne vivant de la détresse mentale](#).



3

Organisez régulièrement des suivis et des réunions

En prenant régulièrement contact avec chacun des membres de votre équipe, vous serez davantage en mesure de déceler les changements dans leur humeur, leur comportement et leur rendement. Ces rencontres individuelles peuvent également renforcer votre relation personnelle avec vos employés et leur procurer la confiance nécessaire pour faire appel à vous en cas de problème.

En outre, il est important de tenir régulièrement des réunions d'équipe qui ne tournent pas autour du travail, mais qui visent plutôt à garder le contact les uns avec les autres. Ces rencontres informelles peuvent approfondir des relations, réduire l'isolement et offrir une tribune pour souligner les réussites de chacun. Même lors des réunions de travail, réservez un moment pour discuter de la vie en dehors des activités professionnelles.

4

Partagez des ressources internes et externes

Assurez-vous que vos employés connaissent les programmes qui leur sont offerts à l'interne (avantages sociaux, programmes d'aide aux employés et aux familles, etc.) et la façon d'y faire appel. Alors que le recours fréquent aux prestations liées à la santé mentale était jadis considéré comme un signal d'alarme pour les employeurs, nous savons aujourd'hui qu'il constitue un indicateur positif démontrant que la santé mentale est une priorité aux yeux des employés, qui ne laissent pas la stigmatisation mettre un frein à leur demande d'aide.

Vous pouvez également informer votre personnel des ressources externes disponibles, par exemple sur le [Carrefour de ressources sur la COVID-19](#) de la Commission de la santé mentale du Canada. Une série de ressources conçues spécialement pour les dirigeants est aussi disponible dans la trousse [Intégrer la santé mentale dans les activités lors d'une pandémie](#).

5

Offrez les formations L'esprit au travail ou Premiers soins en santé mentale

Le programme [L'esprit au travail](#) est fondé sur des données probantes et vise à réduire la stigmatisation entourant la santé mentale dans le milieu de travail. Il vise à accroître la résilience des participants tout en leur enseignant à reconnaître les signes du déclin de la santé mentale chez eux et chez les autres. Une version du cours qui a été conçue spécialement pour les gestionnaires comprend des stratégies pour favoriser le bien-être mental des employés. Que vous seul le suiviez ou que vous l'offriez à l'ensemble de votre équipe, ce cours est un puissant outil de sensibilisation aux problèmes de santé mentale et d'amélioration des attitudes face à ceux-ci.

La formation de [Premiers soins en santé mentale](#) (PSSM) est un cours tenant compte des traumatismes et fondé sur les données probantes qui transmet aux participants les compétences nécessaires pour venir en aide à une personne vivant une crise en santé mentale (ou un déclin de son bien-être mental) jusqu'à ce qu'un traitement approprié lui soit prodigué. La présence dans le milieu de travail d'employés ayant suivi la formation de PSSM constitue une ressource précieuse, particulièrement lors d'une crise.



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé
Canada Health
Canada