



## Assurance collective

# Sujets en tête<sup>MC</sup> - Comment discuter avec un employé qui souffre peut-être d'un problème de santé mentale

*D<sup>r</sup> Thomas Ungar*

*Professeur agrégé à l'Université de Toronto et chef du Service de psychiatrie de l'Hôpital général de North York*

Il peut être difficile de discuter de questions de rendement ou de comportement avec un employé chez qui vous soupçonnez un problème de santé mentale. Même lorsqu'il est clair qu'une rencontre avec l'employé est nécessaire, il est possible que vous repoussiez toujours le moment de cette rencontre parce que vous ne savez peut-être pas quoi dire ou éprouvez de l'incertitude quant à la façon d'aborder le sujet.

### Ce qu'il faut dire et comment le dire

Il est important de ne pas tirer de conclusions hâtives au sujet de l'employé tant que vous n'avez pas discuté avec lui. Choisissez un lieu permettant d'assurer la confidentialité de la discussion. L'employé a peut-être une idée des raisons pour lesquelles vous souhaitez le rencontrer, et il se pourrait qu'il voie dans la rencontre une excellente occasion de parler.

Comme pour tout problème lié au rendement, si l'employé ignore les raisons pour lesquelles vous souhaitez le rencontrer, vous devez lui en faire part calmement en évitant de prendre un ton accusateur. Affichez une attitude optimiste, concentrez-vous sur la recherche de solutions et évitez de jeter le blâme sur l'employé. Vos commentaires doivent porter sur les comportements, non sur la personnalité de l'employé.

Voici quelques exemples de questions ou de commentaires pertinents :

- « J'ai remarqué que tu t'es absenté du travail à plusieurs reprises. »
- « Il me semble que ton humeur au travail n'est plus la même. »
- « Est-ce que je peux faire quelque chose pour toi? »
- « Éprouves-tu des difficultés avec quoi que ce soit? »

En vous exprimant de façon calme et posée, il vous sera possible de créer une ambiance détendue dans laquelle l'employé se sentira suffisamment à l'aise pour discuter avec vous de problèmes liés au travail. Toutefois, si l'employé n'est pas disposé à parler ou s'il considère que les sujets que vous

abordez sont trop personnels pour en discuter, vous pouvez mentionner que son comportement au travail vous préoccupe.

### Ressources destinées aux employés

Si vous soupçonnez un problème de santé mentale, informez l'employé des ressources dont il dispose pour obtenir de l'aide, au besoin, notamment le programme d'aide aux employés de votre entreprise.

### La question de la confidentialité

Gardez à l'esprit que le diagnostic ou le traitement d'un problème de santé mentale n'est pas de votre ressort. Vous devez respecter le droit à la vie privée de l'employé et vous ne pouvez en aucune façon le forcer à vous révéler des renseignements liés à des problèmes personnels ou à des problèmes de santé. Vous devez simplement l'informer que vous avez noté des problèmes de rendement ou de comportement qui ont des répercussions sur son travail ou son lieu de travail et le renseigner sur les ressources auxquelles il peut recourir pour obtenir de l'aide, au besoin.

Les problèmes de santé mentale doivent être considérés comme n'importe quel autre problème de santé et traités en conséquence. S'il vous semble qu'un problème de santé nuit au rendement d'un employé, il vous incombe, à titre de gestionnaire, de maintenir les voies de communication ouvertes, de lui offrir un soutien et de l'encourager à obtenir de l'aide au besoin.

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles du D<sup>r</sup> Ungar et ne traduisent pas forcément le point de vue ou les opinions de la Financière Manuvie. Les renseignements contenus dans le présent document ne sont fournis qu'à titre informatif et ne sauraient être considérés comme des conseils médicaux, un diagnostic ou un traitement, ni ne devraient s'y substituer. Veuillez consulter votre médecin dans les plus brefs délais si vous avez ou croyez avoir un problème de santé ou présentez des symptômes quelconques. Sujets en tête<sup>MC</sup> est offert par la Financière Manuvie. © La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, 2011. Tous droits réservés. Les noms Sujets en tête, Manuvie et Financière Manuvie, le logo qui les accompagne et le titre d'appel « Pour votre avenir » sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers qu'elle et ses sociétés affiliées utilisent sous licence.

GC2515F 07/2011

**POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS, VEUILLEZ VISITER LE SITE WEB DES SOLUTIONS DE GESTION DES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL, À L'ADRESSE [WWW.MANUVIE.CA/SANTEMENTALE](http://WWW.MANUVIE.CA/SANTEMENTALE).**