Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Les choses à faire et à ne pas faire lorsque vous accueillez un employé qui retourne au travail après une absence en raison d'un problème de santé mentale

Un retour au travail après une absence pour cause de santé mentale est souvent aussi difficile pour l'employé que pour ses collègues. Voici des suggestions pour effectuer cette transition en douceur :



Ce que vous devez faire : maintenir des liens avec l'employé durant son congé d'invalidité

Le travail est un élément essentiel de notre vie. À part le fait que nous passons une grande partie de notre vie au travail, celui-ci donne un sens à notre vie, nous permet d'établir des relations et constitue un aspect important de notre identité. Un employé qui s'absente en raison d'un problème de santé mentale perd ces repères. Restez en contact avec lui en lui envoyant des courriels de temps à autre ou sa revue préférée accompagnée d'un petit mot. Vos messages doivent être légers et teintés d'optimisme pour éviter de lui causer du stress. Par exemple, envoyez-lui un article et joignez-y cette note : « J'ai pensé que cet article t'intéresserait, étant donné que tu préconises depuis des années que l'expédition doit être faite la journée même. »

Ce que vous devez faire : évaluer les éléments essentiels

Selon La santé mentale au travail, un programme de l'Association canadienne pour la santé mentale visant à renforcer les capacités au sein des milieux de travail canadiens, la réussite du retour au travail repose sur trois principes fondamentaux :

- Ni le travail ni la présence de l'employé ne doivent présenter un risque pour l'employé ou pour toute autre personne en milieu de travail.
- Des mesures d'adaptation appropriées permettent à l'employé de mieux accomplir son travail.
- Le lieu de travail doit être accueillant et exempt de harcèlement et d'autres facteurs pouvant nuire au rétablissement de l'employé ou le retarder.

Ce que vous ne devez pas faire : vous ingérer dans sa vie

Vous n'avez pas besoin de connaître les moindres détails du diagnostic ou de traitement – votre employé ne veut pas étaler sa vie privée au grand jour. Vous devez simplement savoir ce qui aiderait l'employé à effectuer un retour au travail durable.

Ce que vous devez faire : demander à l'employé quels sont ses besoins

La détermination de la charge de travail et des accommodements requis exige une bonne communication entre vous, l'employé et, le cas échéant, le médecin traitant de l'employé. Une fois de

plus, vous n'avez pas besoin de connaître les raisons de la demande. Vous devez simplement savoir comment aider l'employé. Si la demande est raisonnable, faites le maximum d’efforts pour y répondre.

Ce que vous ne devez pas faire : bâtir des hypothèses

Il est facile de formuler des hypothèses sur le retour au travail de l'employé. Par exemple, vous pouvez présumer que l'employé ne voudra pas interagir avec les autres ou aura besoin d'une surveillance constante. Vous pourriez aussi supposer qu'un retour au travail signifie que l'employé est prêt à accomplir toutes ses tâches. La situation de chacun est différente; ne l’oubliez pas au moment de définir vos attentes.

Ce que vous devez faire : établir ensemble un plan de réintégration au travail

L’employé a-t-il hâte de réintégrer son poste à temps plein? Un retour au travail progressif serait-il préférable? Une bonne conversation avec l'employé s’impose. Parlez de ses objectifs, demandez-lui quelles sont les tâches qu’il préfère et établissez ensemble le plan de retour au travail.

Les employés peuvent retourner au travail après un congé d’invalidité pour maladie mentale, et ils le font. Vous jouez un rôle important en les aidant à effectuer un retour au travail durable dans un environnement positif et productif.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d’information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.