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.

Gérer des employés en période de stress ou de deuil

Séparer sa vie professionnelle de sa vie professionnelle, ou harmoniser les deux, est toujours un exercice d’équilibre. Lorsque la vie à la maison bascule de manière inattendue en apportant de pénibles épreuves, il est particulièrement difficile de maintenir une ligne de démarcation nette entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les événements traumatisants et bouleversants, comme une séparation, un divorce ou le décès d’un parent ou d’un être cher, font partie du cours normal de la vie adulte. Lorsqu’ils touchent nos employés et nos collègues, on ne sait trop comment réagir. Voici quelques conseils que les gestionnaires peuvent garder à l’esprit, car ils pourraient leur être utiles pour aider un employé en période de crise.



Offrez de la compassion

En présence d’une personne en deuil, nous ne savons pas toujours quoi dire. Nous nous demandons même parfois s’il vaut mieux ne rien dire du tout. Dans une telle situation, il est toujours préférable de présenter explicitement ses condoléances et d’offrir de la compassion et du soutien. Il est normal de ne pas se sentir à l’aise de le faire, mais votre employé ou votre collègue sera heureux que vous pensiez à lui en ces moments difficiles et que vous vous souciiez de son bien-être.

Soyez prêt à parler des options qui lui sont offertes

Les gestionnaires sont habituellement les premières personnes qu’appellent les employés lorsqu’une tragédie survient. Le service des Ressources humaines et les gestionnaires doivent bien connaître les plus récentes politiques de l’entreprise concernant les congés de deuil et les congés médicaux pour raisons familiales. En cas de divorce ou de séparation, il se peut qu’il n’y ait aucune politique officielle en place. Par contre, il est important de prévoir des options parallèles, car la rupture d’une relation peut être un événement aussi traumatisant et bouleversant qu’un décès.

Soyez à l’écoute de ses besoins

Chaque personne est différente et présente des besoins uniques, surtout en période de deuil et de changement. Demandez à l’employé ce dont il a besoin pendant cette période difficile. Veut-il que la situation demeure confidentielle ou préfère-t-il que ses collègues soient au courant? Quel moyen de communication veut-il utiliser? Y a-t-il un moment où il convient de l’appeler ou une heure à laquelle il préfère ne pas être dérangé? Au lieu de recommander à l’employé des solutions qui, d’après vous, pourraient l’aider, montrez-vous à l’écoute de ses besoins en ces moments difficiles.

Saisissez l’importance du travail

Vous croyez peut-être qu’il est préférable que votre employé prenne des vacances, mais cette opinion est possiblement fondée sur votre perception personnelle et ce avec quoi vous êtes à l’aise plutôt que sur la perception et les besoins réels de l’employé. Les gens préfèrent souvent continuer à travailler en période de deuil ou de stress, car ils se sentent seuls et tristes à la maison. Le travail est une source de stabilité et de normalité, ainsi qu’un lieu où l’employé peut concentrer son attention et exercer un contrôle quand le chaos semble régner dans les autres sphères de sa vie.

Accordez de l’importance au repos

Il se peut également que votre employé ait vraiment besoin de prendre congé. S’il continue de travailler ou revient rapidement au travail, il pourrait être approprié de faire preuve de souplesse à l’égard de vos attentes et de réduire la charge de travail. Les collègues de l’employé seront sans doute impatients de savoir comment ils peuvent aider, sans compter qu’ils seront heureux de prendre la relève pendant cette période d’ajustement difficile.

Lorsqu’un employé vit un événement difficile ou traumatisant, restez en contact avec lui pour savoir comment il se porte et connaître ses besoins. Ces lignes directrices vous aideront à lui être utile de la meilleure façon qui soit. N’oubliez pas que l’employé connaît sa vie mieux que quiconque. Ses besoins peuvent changer d’un jour à l’autre, voire d’une semaine à l’autre; alors, maintenez un dialogue ouvert, permettez-lui d’exprimer ses émotions et faites preuve de souplesse quant aux solutions que vous et votre organisation pouvez offrir.

© 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.