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.

Lorsqu'un problème de santé mentale touche toute une équipe



Certains employés souffrant d'un problème de santé mentale arrivent à gérer leurs symptômes sans qu'ils nuisent à leur vie professionnelle. D'autres y parviendront en réduisant leurs heures de travail ou en prenant un congé d'invalidité. Que l'employé atteint d'une maladie mentale cherche activement à obtenir un traitement, reçoive déjà des soins ou envisage un congé d'invalidité, la situation risque fortement de toucher les autres membres de l'équipe. Imaginez le scénario suivant :

Des employés constatent qu'un de leurs collègues est manifestement préoccupé ou distrait, malgré son assiduité au travail. En raison de ses absences et retards fréquents, les autres membres de l'équipe doivent assumer ses responsabilités et terminer ses tâches pendant qu'il gère ses préoccupations personnelles. Par conséquent, ses collègues commencent à éprouver du ressentiment, et s'ils sont au fait de la nature de la maladie, vous pourriez constater les effets néfastes de la stigmatisation associée aux problèmes de santé mentale.

En tant que gestionnaire, comment pouvez-vous venir en aide à l'employé ainsi qu'aux autres membres de votre équipe?

Aider les membres de votre équipe

Selon Susan Blumenthal, docteure en médecine, une façon de réduire la stigmatisation consiste à informer les gens que « les troubles mentaux découlent de facteurs biologiques et neurologiques, et [qu'ils] n'ont rien à voir avec la personnalité et la qualité d'une personne ». Bien sûr, il faut éviter de faire intrusion dans la vie privée des employés, mais vous pouvez aider les employés à mieux comprendre les problèmes de santé mentale et les sensibiliser à cette question en leur faisant suivre une formation dans ce domaine.

L'actrice Glenn Close est la cofondatrice de *BringChange2Mind*, un organisme dédié à lutter contre la stigmatisation associée à la maladie mentale. Envisagez de parler de cette mission aux membres de votre équipe et de leur demander d'adhérer à la déclaration de principes vibrante de *BringChange2Mind* :

- Il est probable qu'une personne de mon entourage soit en ce moment aux prises avec une maladie mentale et que la peur d'être jugé l'empêche de reconnaître son problème de santé et de demander de l'aide.
- Je *peux* changer le cours des choses en me renseignant sur les problèmes de santé mentale et les effets négatifs de la stigmatisation.
- Si le comportement d'une personne de mon entourage change soudainement, je lui *accorderai toute mon attention* et lui *tendrai la main*.
- Si une personne de mon entourage exprime des pensées suicidaires, je la prendrai au sérieux et ferai *tout en mon pouvoir* pour qu'elle obtienne de l'aide.
- Je n'entretiendrai et ne tolérerai *aucune* stigmatisation *de quelque nature que ce soit* et je m'engage à faire évoluer le regard que la société porte sur les personnes aux prises avec une maladie mentale.

Pour lire d'autres articles et obtenir des ressources utiles qui vous aideront à gérer la stigmatisation, à comprendre la maladie mentale et à gérer les problèmes de santé mentale au travail, visitez le site travailsantevie.com.

Aider les employés touchés à maintenir leur rendement et leur engagement

Le fait de sensibiliser les membres de votre équipe à la maladie mentale en les renseignant à ce sujet vous permet en même temps d'aider l'employé aux prises avec un problème de santé mentale dans sa vie personnelle et professionnelle. Après tout, un milieu de travail où l'on trouve du soutien sera beaucoup plus sain que s'il était empreint de peur, de désinformation, de stigmatisation et de commérages. Voici d'autres conseils pour aider cet employé :

- Respectez toujours la vie privée de l'employé et rencontrez-le dans une pièce où la confidentialité est assurée.
- Demandez ce que vous pouvez faire pour l'épauler. Un horaire plus flexible pourrait-il l'aider? Quelle serait l'heure idéale pour commencer son quart de travail? Un accès à distance et quelques jours de télétravail allégeraient-ils son fardeau?
- Demandez à l'employé d'exprimer son point de vue et ses suggestions. Rassurez-le en lui rappelant que vous êtes disponible pour l'aider.
- L'employé et vous pouvez également demander en tout temps un soutien au PAEF.

Si un membre de votre équipe est aux prises avec un problème de santé mentale, les répercussions se feront sentir à l'échelle de l'équipe; il est donc primordial pour un gestionnaire d'aider toutes les personnes touchées. En adoptant la bonne approche, vous aurez l'occasion d'aider toute l'équipe à en sortir plus forte et en meilleure santé.

© 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.