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.

Investir dans la santé mentale de votre équipe



Une mauvaise santé mentale représente sans doute le plus grand danger pour le moral et la productivité des employés. Lorsque les employés se sentent surchargés, sous-estimés, écartés de toute possibilité d'avancement professionnel ou intimidés, ils perdent leur motivation au travail. De plus, ils pourraient éprouver du stress, de l'anxiété ou souffrir de dépression. La productivité et le service à la clientèle seront alors en chute libre, et l'absentéisme et les congés d'invalidité exploseront.

Un Canadien sur cinq sera atteint d'une maladie mentale au cours de sa vie; les quatre autres seront indirectement touchés par la maladie mentale d'un membre de famille, d'un ami ou d'un collègue. Il est donc fort probable qu'un de vos employés est ou a été aux prises avec un trouble mental courant comme la dépression, le trouble anxieux ou le trouble panique, ou qu'il est préoccupé par la santé mentale d'un proche. Les répercussions de la maladie mentale sur les organisations canadiennes sont effectivement immenses. Chaque semaine, plus d'un demi-million de Canadiens s'absentent du travail en raison d'un problème de santé mentale; les troubles de santé mentale comptent pour plus de 30 % des demandes de congé d'invalidité et 70 % des coûts d'invalidité *(en anglais seulement)*. Selon les estimations, les problèmes de santé mentale coûtent à l'économie canadienne 51 milliards de dollars *(en anglais seulement)* par année.

Il est essentiel que les gestionnaires et leur organisation investissent dans la santé mentale des employés. Cela n'exige pas énormément de temps ou d'argent. Pour favoriser la santé mentale des membres de votre équipe, il suffit de quelques mesures simples :

- **Créez un milieu de travail sain.** Ne tolérez pas les commérages, l'intimidation, les manigances, la négativité, l'agressivité ou toute autre forme de comportement nocif. Ils rendent le milieu de travail toxique et les employés sont malheureux. Intervenez rapidement en cas de conflit afin d'éviter qu'il dégénère.

- **Surveillez les charges de travail.** Même si la plupart des gens préfèrent être occupés et relever des défis, ils n'aiment pas être débordés de travail de façon constante ou faire face à des échéanciers déraisonnables. Cette situation pourrait engendrer du stress, des erreurs, des absences ou un épuisement professionnel et contribuer à l'apparition des problèmes de santé physique et mentale, comme l'hypertension ou la dépression. Assurez-vous que les membres de votre équipe ne sont pas submergés de travail ou frustrés en raison d'échéanciers trop serrés.

- **Favorisez l'équilibre travail-vie personnelle.** Bien que chaque gestionnaire souhaite avoir des employés enthousiastes, dévoués et assidus qui sont heureux de passer de longues heures au bureau au bénéfice de l'entreprise, en réalité, un horaire de 16 heures par jour entraîne rapidement un épuisement physique et mental. Encouragez vos employés à prendre des pauses, notamment une pause-repas, et à rentrer chez eux à une heure raisonnable. Nous avons tous, même les plus passionnés d'entre nous, besoin de décrocher pour refaire le plein d'énergie!

- **Communiquez avec votre équipe.** Le seul moyen de gérer efficacement les charges de travail, de repérer les difficultés se présentant sur les plans professionnel et personnel et d'offrir un encadrement consiste à rencontrer vos employés régulièrement, individuellement ou en groupe

lors d'une réunion d'équipe. En maintenant les liens avec chaque membre de votre équipe, vous leur faites comprendre que leur cheminement professionnel et leur bien-être personnel vous tiennent à cœur.

- **Faites participer les employés à la prise de décisions et à la résolution de problèmes**. En exerçant un certain contrôle sur les questions qui les touchent, les employés éprouveront moins de stress et seront plus engagés, tout en ayant un meilleur moral. Il pourrait s'agir de rencontres individuelles ou de groupe, de sondages et de forums.

- **Renseignez-vous sur la maladie mentale.** Mieux vous êtes informé, mieux vous êtes en mesure d'en reconnaître les signes précurseurs. Même si vous n'êtes pas censé diagnostiquer ou conseiller, vous pouvez écouter, faire preuve de compréhension et orienter l'employé vers le programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) de votre organisation ou vers d'autres ressources de soutien professionnel. Si l'employé a reçu un diagnostic de dépression, de trouble anxieux ou autre, assurez-vous que les membres de l'équipe comprennent que vous traitez cette situation comme n'importe quel type de maladie.

- **Soyez un modèle**. Donnez l'exemple du comportement que vous aimeriez qu'adoptent les membres de votre équipe. Traitez les gens avec bienveillance et respect, efforcez-vous d'être juste et équitable, de communiquer ouvertement et de mettre rapidement fin aux comportements négatifs.

Les problèmes de santé mentale représentent une préoccupation croissante pour les organisations. Tout comme vous le faites déjà dans le cadre de la promotion de la santé physique, il est important de mettre l'accent sur la prévention et l'intervention précoce. Les gestionnaires et les employés devraient prévoir du temps pour se renseigner sur la santé mentale, éliminer la stigmatisation habituellement associée aux troubles mentaux et élaborer des stratégies afin de favoriser un milieu de travail sain.

© 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.