



## Parlons rémunération : tenir des conversations efficaces avec vos employés

Être gestionnaire signifie que votre organisation vous a jugé apte à relever les défis liés à la gestion d'une équipe. L'un de ces défis est d'avoir des conversations avec vos employés sur des sujets sensibles comme le rendement, une dynamique d'équipe négative ou un problème d'hygiène personnelle. Pour la plupart des gestionnaires, les conversations sur la rémunération se situent en haut de l'échelle de difficulté. Parler d'argent peut être difficile et intimidant pour les gestionnaires et les employés. Cependant, comme ce sont des conversations nécessaires et importantes, le fait de savoir comment les rendre aussi aisées que possible sera de bon augure pour tout le monde.

Voici quelques conseils qui vous permettront de faciliter ces conversations parfois rébarbatives et d'en maximiser l'efficacité.

### **Soyez informé**

Assurez-vous de bien comprendre le processus de rémunération de votre organisation. Chaque milieu de travail a une politique salariale différente; le moment et le taux de l'augmentation de salaire varient d'une entreprise à l'autre. En tant que gestionnaire, obtenez tous les renseignements dont vous avez besoin pour être bien informé.

### **Établissez clairement ce qui justifie une augmentation**

Lorsque vous prenez des décisions relatives aux augmentations salariales, il est utile de savoir exactement ce que vous récompensez. Est-ce le rendement? La fidélité et le nombre d'années de service? Le degré de compétence? Il pourrait s'agir d'une combinaison de ces éléments, mais quelle que soit leur nature, ils doivent être uniformes à l'échelle de l'organisation, et vous devez savoir ce que vous évaluez aux fins de récompense.

**Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.**

1 800 361-5676 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)



### **Discutez du rendement et de la rémunération séparément**

Aborder ces sujets lors d'une même conversation risque de semer la confusion et d'empêcher l'employé d'entendre ce que vous dites au sujet de son rendement. Planifiez une conversation sur la rémunération une semaine ou deux après l'évaluation du rendement.

### **Évitez de prendre des décisions seul**

Quand il s'agit de rémunération, une prise de décisions conjointe vous aide à maintenir un point de vue objectif, surtout dans les organisations où la mesure du rendement et les récompenses sont clairement définies. En faisant participer d'autres gestionnaires à ces conversations, vous vous assurez de demeurer aussi juste et cohérent que possible. De plus, le fait de savoir que les décisions en matière de rémunération sont prises en équipe, et non seulement par le supérieur immédiat, donne aux employés le sentiment d'être traités de façon équitable.

### **Maintenez le dialogue**

Dès le début, parlez souvent de vos attentes et du rendement à vos employés. Quand vient le temps d'évaluer le rendement, il ne devrait y avoir aucune surprise. La meilleure façon d'y parvenir est d'ouvrir un dialogue, car la communication est essentielle!

À titre de gestionnaire, vous avez des responsabilités et pouvoirs importants qui sont parfois inconfortables. Devoir prendre des décisions qui ont une incidence sur la vie des autres peut vous sembler injuste et vous accabler. Ce malaise fait partie de votre travail; il n'en est pas la conséquence malheureuse. Les bons gestionnaires excellent dans les relations interpersonnelles; ils communiquent clairement et souvent. Si vous êtes aux prises avec l'aspect émotionnel de votre rôle, un conseiller peut vous aider à acquérir de nouvelles compétences et à élaborer des stratégies pour être efficace dans ce rôle important.

**Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.**

**1 800 361-5676 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)**



## Comment faire preuve de leadership en santé mentale au travail

Aujourd'hui encore, il existe beaucoup de préjugés à l'égard de la maladie et de la santé mentales, et cette stigmatisation fait souvent en sorte que les gens sont réticents à parler de leur santé mentale avec leurs collègues et les gestionnaires. La santé mentale, comme la santé physique, est une réalité qui touche la vie de nombreuses personnes, car, chaque année, près de 20 % des travailleurs canadiens s'absentent trois jours ou plus en raison de problèmes de santé mentale. Non seulement importe-t-il de souligner la sécurité du travail, mais aussi de veiller au maintien d'un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique. Il revient à chacun de contribuer activement à réduire la stigmatisation associée aux maladies mentales. Au travail, vous avez la possibilité de faire preuve de leadership dans ce domaine et de donner l'exemple aux autres. Pour vous aider à commencer à le faire, voici quelques façons de rendre votre milieu de travail plus accueillant pour les employés atteints d'une maladie mentale.

### Renseignez-vous

Il n'est pas facile de savoir si le comportement d'une personne est le résultat d'une situation difficile sur le plan émotionnel ou d'une maladie mentale. Il peut être utile d'apprendre à reconnaître les signes précurseurs de détresse mentale. Certains signes courants comprennent un changement de personnalité évident, de la difficulté à gérer ses activités et à résoudre les problèmes au quotidien, une incapacité à prendre des décisions, de la difficulté à se concentrer ou à se souvenir de certaines choses, ainsi que des emportements émotionnels sans raison apparente.

### Soyez attentif

Sensibilisez-vous aux différentes humeurs de vos employés et à leur santé émotionnelle. Alors que nous vivons tous des hauts et des bas dans notre vie personnelle et professionnelle, un changement de comportement persistant peut indiquer un plus grand problème. L'employé ne respecte-t-il plus les échéances? Semble-t-il excessivement stressé ou anxieux? Soyez attentif à la façon dont se comportent les employés et notez les comportements répétitifs inhabituels.

### Écoutez et offrez un accommodement

Si vous remarquez que le comportement d'un employé a changé, traitez-le avec sensibilité et soyez à l'écoute de ses besoins. A-t-il besoin de quelques jours de congé? Désire-t-il rencontrer un conseiller afin d'obtenir du soutien? Faites preuve de compassion, soyez compréhensif et évitez de porter un jugement. La maladie mentale est une maladie comme les autres, alors traitez-la comme telle.

### Sensibilisez les gens

Il est souvent extrêmement difficile pour les gens de parler de maladie mentale, surtout en milieu de travail. Si votre culture organisationnelle est axée sur l'acceptation de la maladie mentale et la sensibilisation à ce sujet, il sera plus facile d'engager des conversations à ce sujet. Envisagez d'organiser un événement autour de la santé mentale, recueillez des fonds pour la cause ou racontez vos expériences en matière de santé mentale.

**Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.**

1 800 361-5676 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)



### **Faites preuve de souplesse**

Si un employé déclare subir un stress plus élevé, explorez avec lui les stratégies antistress qu'il pourrait utiliser. Pourrait-il travailler chez lui un jour par semaine? Serait-il possible de raccourcir légèrement ses journées de travail? Pouvez-vous prolonger les délais à l'occasion? Si vous êtes à l'écoute de ses besoins, vous serez en mesure de trouver ensemble une solution avantageuse pour tous.

### **Donnez l'exemple**

Montrez à tous les membres du personnel que vous n'avez pas peur de parler de la maladie et de la santé mentales. Intervenez si des personnes font des commentaires blessants et nuisibles. Si vous avez été touché directement ou indirectement par la maladie mentale au cours de votre vie, soyez courageux et racontez votre histoire afin d'encourager les autres à en faire autant.

### **Enfin, obtenez de l'aide**

Si vous vous demandez comment améliorer votre organisation et l'aider à être plus ouverte aux problèmes de santé mentale et à les accepter, n'hésitez pas à obtenir de l'aide. Parlez à un conseiller de vos interrogations, de vos espoirs et de vos objectifs concernant l'organisation et tirez parti de son expertise pour parvenir à vos fins.

**Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.**

**1 800 361-5676 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)**

