



Entretiens sur le rendement et la santé mentale avec les employés : quelques conseils

En tant que gestionnaire, vous jouez un rôle clé dans la création d'une culture axée sur une bonne santé mentale et un milieu de travail sécuritaire. Dans ce type de culture, les employés sont plus à l'aise de faire part de leurs problèmes de santé mentale. Ils sont aussi plus disposés à rester au travail ou à y retourner.

Parler de santé mentale à un employé est toujours une tâche délicate. **Les discussions devraient porter sur leur rendement au travail.** Nous évitons ainsi d'enfreindre leurs droits.

Voici quelques conseils pour l'entretien :

Avant l'entretien	Pendant	Après
<ul style="list-style-type: none">• Préparez-vous. Sachez à l'avance ce que vous pouvez offrir.• Consignez le comportement observé.• Limitez-vous à ce que vous pouvez mesurer objectivement. Utilisez des expressions comme « J'ai remarqué », « Aide-moi à comprendre » « Y a-t-il quelque chose que je n'ai pas compris? ».• Assurez la confidentialité des renseignements en tout temps. Confirmez à l'employé que les entretiens sont confidentiels.	<ul style="list-style-type: none">• Abordez la question comme un problème de rendement au travail.• Parlez de la possibilité de modifier les conditions de travail.• Posez des questions ouvertes. Évitez les hypothèses.• Soyez prêt à aiguiller l'employé vers le PAE ou d'autres ressources pertinentes.• Rédigez un compte rendu détaillé de l'entretien.	<ul style="list-style-type: none">• Fixez une autre rencontre pour réévaluer le rendement.• Cherchez de l'aide auprès des RH ou d'autres ressources si l'employé indique qu'il a un problème de santé mentale.

En tant que gestionnaire : Vous pouvez DEMANDER Vous POUVEZ

- Quel est le type d'absence (maladie, contrainte personnelle)
- La durée prévue de l'absence et la date prévue du retour au travail
- S'il y a des obstacles empêchant un retour au travail
- Si une modification des conditions de travail favoriserait un retour au travail rapide et sécuritaire
- Si l'employé est au courant des ressources à sa disposition

- Diriger l'employé vers les RH
- Décider, conjointement avec l'employé, du mode de communication à utiliser pendant l'absence
- Vous assurer que l'employé est au courant du soutien offert
- Pratiquer l'entretien avec une ressource du PAEF ou un autre gestionnaire/directeur

Mises en garde

- Ne demandez pas la raison médicale de l'absence.
 - Ne demandez pas si l'employé prend des médicaments.
 - Ne demandez pas si l'employé consulte un psychologue, un conseiller ou un spécialiste.
 - Ne donnez pas de conseils basés sur une expérience personnelle avec des membres de la famille ou des amis.
- N'exprimez pas de doutes sur la raison de l'absence.
 - Ne poussez pas l'employé à retourner au travail.
 - Ne suggérez pas que l'absence crée du travail supplémentaire pour l'équipe.

La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. OH-9170-F 12-20 md-ny

