



Fondation  
des maladies  
mentales

L'avenir est ouvert

25  
ans

Comment le patron peut aider paru dans le Journal Les Affaires en date du 26 février 2005

LES AFFAIRES

EN MANCHETTE

26 FÉVRIER 2005

7

# Comment le patron peut aider

## Il doit intervenir dès qu'il observe une baisse de rendement

**Suzanne Dansereau**

suzanne.dansereau@transcontinental.ca

Les gestionnaires doivent intervenir le plus tôt possible pour prévenir ou gérer des problèmes de santé mentale au travail. En fait, dès qu'ils observent une baisse de productivité d'un employé.

« Les patrons sont souvent mal à l'aise, ils ne veulent pas s'immiscer dans la vie privée de leurs employés », souligne **Michel Arsenault**, gestionnaire au Centre de santé et de services sociaux de Québec-Sud. « Mais ils oublient l'influence positive qu'ils peuvent avoir en faisant prendre conscience à un employé qu'il a un problème. C'est souvent leur intervention qui pousse finalement les employés à consulter », explique-t-il.

M. Arsenault fait partie d'une équipe de formateurs entraînés par la **Fondation québécoise des maladies mentales** dans le cadre de son programme *Ça m'travaille*, qui offre des ateliers aux gestionnaires afin de les aider à mieux gérer les cas de santé mentale au travail.

Mais il faut que le gestionnaire aborde son employé avec délicatesse et se limite à l'aspect rendement de sa situation, poursuit M. Arsenault.

« Il n'est pas question de porter un jugement sur ce que vit la personne. Il faut simplement lui dire qu'on a observé depuis quelque temps que son rendement a baissé, que ça ne va pas bien au travail, explique-t-il.

Le gestionnaire doit, dans un deuxième temps, fournir à l'employé des preuves concrètes de ce qu'il avance : des retards,

une baisse de production, un conflit avec un collègue.

« Quand on voit des conflits entre deux employés, on ne doit pas se dire qu'ils sont majeurs et vaccinés et que ça les regarde, indique **Danielle Laurier**, directrice du programme de santé et sécurité d'**Hydro-Québec**. Il faut intervenir. »

En troisième lieu, après avoir suggéré à l'employé de consulter un spécialiste, le gestionnaire lui proposera un ensemble de ressources auxquelles il peut s'adresser : le programme d'aide aux employés, si l'entreprise en a un, les assurances privées, ou encore les ressources à l'extérieur du travail, comme les CLSC. « C'est au patron d'identifier les ressources disponibles », dit M. Arsenault.

Mais attention ! Le gestionnaire n'a pas à jouer au théra-



GILLES PELISSIE

**Suzanne Dubois**, présidente de la Fondation québécoise des maladies mentales.

peute. « Ce n'est pas votre rôle, prévient M. Arsenault. Vous n'avez qu'à diriger l'employé vers le soutien thérapeutique. »

### Simple et pratique

Lancé il y a près d'un an, *Ça m'travaille* compte déjà une quarantaine de clients. Il offre des ateliers d'une demi-journée aux gestionnaires.

Le programme était sur les tablettes depuis plus de 10 ans, « mais les employeurs

n'étaient pas prêts, il y avait trop de préjugés. Aujourd'hui, les directeurs de ressources nous disent : « Venez chez nous, ça tombe comme des mouches », dit **Suzanne Du-**

bois, présidente de la Fondation des maladies mentales.

L'organisme offre d'autres programmes qui s'adressent aux travailleurs : des conférences midi sur le stress, l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel. Elle note qu'auparavant, les patrons hésitaient à sensibiliser leurs employés à ces problèmes, de peur qu'ils se mettent à simuler ces problèmes, et fassent augmenter leurs primes d'assurance. ■