

## La santé mentale et le retour au travail après une longue absence

Près de 50 % des absences au travail sont reliées à la santé mentale. Certaines statistiques affirment qu'un seul cas de dépression représente environ 40 jours d'absence. Il est donc vrai de prétendre que tout employeur a eu à gérer le retour d'un employé qui s'est absenté à court ou à long terme pour un tel motif. Ce n'est pas facile pour l'employé de réintégrer son emploi à la suite d'une telle maladie, et les risques de rechute sont élevés. Les quelques trucs que voici pourront aider l'employeur à faciliter le retour au travail et à faire de celui-ci une réussite :

- **Garder le contact** : l'employeur croit éviter de mettre de la pression sur son employé en s'abstenant de le contacter? Au contraire, en gardant ses distances, il crée un certain malaise et court le risque que celui-ci se détache de l'entreprise. Il est donc conseillé de garder une forme de contact. Par exemple, faire un appel téléphonique, envoyer un courriel ou une carte de prompt rétablissement, tenir au courant des activités de l'entreprise, etc. Quelques minutes suffisent pour entretenir le lien.
- **Tenir une rencontre** : quelques jours avant le retour de l'employé, une rencontre entre celui-ci et son superviseur est de mise. Il est même suggéré de choisir un lieu en dehors du travail où le contexte est moins formel et plus convivial. Durant cette rencontre, l'employé pourra être mis au parfum de ce qui s'est passé durant son absence. Il pourra aussi faire part de ses appréhensions vis-à-vis son retour, s'il en a.
- **Proposer un retour progressif** : il n'est pas rare aujourd'hui que le médecin suggère le retour progressif. Évidemment, celui-ci permet de reprendre graduellement le contact avec la routine quotidienne du travail tout en récupérant physiquement.
- **Assigner des tâches plus simples ou de moindre envergure** : la personne est encore fragile et il est faux de croire qu'elle pourra reprendre le travail où elle l'a laissé et être aussi performante.
- **Prévoir des rencontres de suivi** : celles-ci permettront à l'employé et au superviseur de faire des ajustements rapidement afin que le retour soit un succès. Plus le temps avancera, moins les rencontres deviendront nécessaires.
- **Éviter de discuter de sa vie personnelle** : chacun a droit à sa vie privée. Trop de questions ou de conseils non sollicités peuvent créer des malaises et nuire à la réintégration. Cela ne veut pas dire que l'on doit isoler l'employé des autres, au contraire, il faut s'assurer du support de l'équipe.
- **Manifester son enthousiasme** de le revoir le jour du retour au travail.

Comme gestionnaire, il faut se rappeler qu'un retour au travail après plusieurs mois d'absence crée de l'anxiété pour la personne qui revient. Celle-ci a souvent peur d'être jugée par ses pairs et qualifiée de « faible ». Un bon accueil et un suivi seront sûrement, en plus d'être facilitant, appréciables par toutes les parties mises en cause.

Source: Nathalie Vallerand, « Faciliter le retour au travail après une maladie mentale », *Bulletin d'information continue*, vol. 27, n° 4 (juin 2009), p. 26-27.

Des questions ou des commentaires?

[info@csmotextile.qc.ca](mailto:info@csmotextile.qc.ca) ou appelez le 819 477-7910

Ce projet est rendu possible  
grâce à l'aide financière

## Harcèlement psychologique : Cinq ans plus tard

Cinq années se sont écoulées depuis la mise en vigueur des dispositions de la loi sur les normes du travail touchant le harcèlement psychologique. L'heure est au bilan des plaintes reçues. En voici un résumé tiré du site de la Commission des normes du travail :

- 95 % des situations alléguées étaient à caractère répétitif;
- Dans 73 % des cas, au moins une des personnes mises en cause était en situation de gestion;
- 63 % des plaintes ont été déposées par des femmes;
- 86 % des plaintes ont été réglées;
- 38 % des plaintes se règlent grâce au service de médiation offert par la Commission;
- 911 plaintes ont été transférées à la Commission des relations du travail pour audition et décision. De ce nombre, 723 plaintes ont été réglées dont 81 % à la suite d'une entente hors cour.

Le directeur général des affaires juridiques de la Commission, M<sup>e</sup> Robert L. Rivest, mentionne que la jurisprudence, malgré son jeune âge, a permis d'établir les critères qui permettent de faire la distinction entre le droit de gérance, les conflits interpersonnels et le harcèlement psychologique.

Pour consulter le communiqué de presse, visitez ce lien: <http://www.cnt.gouv.qc.ca/la-commission-vous-informe/actualites/actualites/comm//168/91/index.html>

### RAPPEL

Le Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME traite du harcèlement psychologique au travail dans la section 11.5. Celle-ci contient divers outils pour vous aider dans l'implantation d'une politique et d'une procédure.

## TEXTILE! TECHNO?

ATTACHE TA TUQUE, ÇA BOUGE EN TEXTILE!

Votre enfant est âgé de 18 ans et moins? Il bouge et il aime les sports de même que les activités? En participant à notre concours, il pourrait gagner un de nos 3 magnifiques prix, entièrement fabriqués au Québec, d'une valeur allant de 50 \$ à 200 \$.

**Ce qu'il doit faire** : se rendre sur notre site au [www.textiletechno.ca](http://www.textiletechno.ca), cliquer sur l'onglet du concours et s'inscrire en complétant le formulaire.

**Qu'il fasse vite!** Le tirage se fait le 30 juin prochain.