

Conseils pour superviseurs ou gestionnaire d'un employé endeuillé

Ces conseils sont destinés aux gestionnaires et aux superviseurs des employés endeuillés. L'objectif vise à offrir le soutien nécessaire durant la période et le processus de deuil à l'employé durant son congé de deuil et lorsqu'il ou elle revient au travail. Minimiser les problèmes de santé qui pourraient découler de leur perte, réduire l'absentéisme et le présentéisme, et un retour à leur fonctionnement usuel sont tous des avantages secondaires au soutien que vous pouvez offrir.

Comme chefs d'équipe vous pouvez jouer un rôle prépondérant.

Distribuez et consultez dans un premier temps le **Guide pour les ami(e)s ou les collègues d'une personne endeuillée**. Ce qui suit est un résumé de ce guide:

CONSEILS POUR LES COLLÈGUES ET AMI(E)S DE PERSONNES EN DEUIL

Votre collègue pourrait faire partie de la famille ou un proche de la personne décédée et vit un deuil. Même si la perte est tout à fait normale et que le deuil est une réaction et processus humains naturels à une perte importante, des problèmes de santé pourrait se manifester. Vous pouvez offrir un soutien important comme ami(e) ou collègue aux endeuillés par divers moyens.

À FAIRE :

Reconnaître que la personne peut vivre cela très difficilement (surtout si le décès est inattendu ou le résultat d'un acte criminel) comme peut ne démontrer que peu de tristesse. Chacun vit le deuil à leur rythme et à leur façon.

Offrir de l'aide en leur demandant ce que vous pouvez faire pour aider durant cette période.

Témoignez votre sympathie (« Mes condoléances »)

Écouter lorsqu'il vous en parle. Donner le temps d'exprimer les émotions et sentiments. Il est souvent nécessaire d'en parler. Le processus du deuil varie mais la phase ultime du deuil est de retourner graduellement à un fonctionnement normal.

Planifiez au travail d'avoir quelques représentants qui pourront assister aux funérailles ou service funèbre si possible.

Offrir vos sympathies avec une carte, avec des fleurs ou avec une contribution à une cause selon les vœux de la famille.

Préparer de la nourriture et l'apporter à la personne endeuillée.

À ÉVITER :

Éviter les clichés comme : « Le temps arrange tout », « Tu vas voir que ça va passer », « C'est la volonté de Dieu »

N'éviter pas d'en parler, et n'éviter pas la personne.

Éviter de changer le sujet lorsque la personne pleure ou semble émue.

En tant que gestionnaire ou chef d'équipe, les actions suivantes peuvent aider :

Chercher à communiquer avec l'employé le plus tôt possible pour leur demander comment vous pouvez aider et les soutenir, tout en exprimant vos sympathies.

Après que l'employé a parlé un peu de sa perte ou du décès d'un proche, consultez l'employé sur ce qu'il est confortable à vous permettre de partager avec les collègues au sujet du décès.

Respecter ses volontés au sujet de ce que vous pourrez partager avec l'équipe au travail. Cela évite les rumeurs et favorise un soutien des collègues durant le deuil, et favorise le retour au travail. Soutenez l'équipe en discutant ce que le groupe désire faire pour soutenir leur collègue.

Si l'employé prend un congé de deuil, assurez-vous que l'employé n'est pas isolé à son retour au travail. Modifiez vos attentes sur le plan rendement pour un certain temps. Certains préfèrent revenir au travail comme moyen de revenir à un certain équilibre.

Faites un suivi de temps en temps auprès de l'endeuillé dans la première semaine de son retour ou au besoin. Certains reviennent trop tôt et auront peut-être besoin de prendre encore quelques temps de congé.

Soulignez à l'employé que le PAE est disponible en tout temps à l'employé et sa famille, 24 sur 24 :

**1-800-268-7708 ou
1-800-567-5803 (aide aux malentendants)**