

**Resident
Doctors
of Canada**



**Médecins
résidents
du Canada**

Optimiser un milieu de travail positif

En abordant les problèmes d'intimidation et de harcèlement

Docteur Jonathan Dean

Le 17 avril 2016

Objectifs d'apprentissage

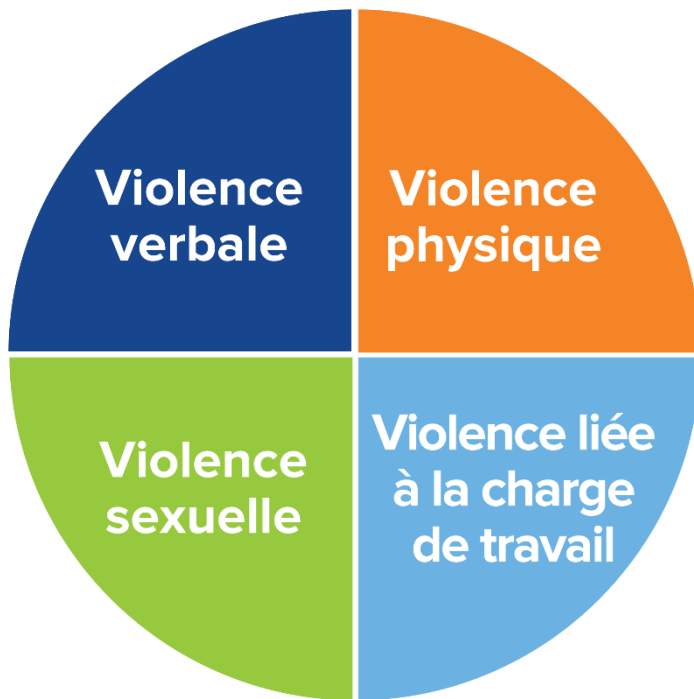
1. Être capable de **reconnaître et d'identifier** des cas d'intimidation et de harcèlement, ainsi que tout autre comportement inapproprié.
2. Comprendre comment établir et maintenir une **culture qui met en valeur et favorise le bien-être** au sein du continuum de la formation médicale, et qui adopte une approche de tolérance zéro vis-à-vis l'intimidation et le harcèlement.
3. Comprendre **l'importance de signaler** des cas d'intimidation et de harcèlement, et qu'agir ainsi n'entraînera pas d'actes de représailles ou de vengeance.
4. Comprendre l'importance de bien connaître les **politiques et les procédures** concernant l'intimidation et le harcèlement au sein du milieu clinique ou académique où les gens travaillent.

D'où venons-nous?

- ▶ 1996 : publication de l'exposé de position original de MRC concernant l'intimidation et le harcèlement
- ▶ Les organisations médicales continuent de prendre des mesures afin de promouvoir un environnement de travail et d'apprentissage positif :
 - ▶ Sondage sur le mieux-être de la FEMC
 - ▶ Charte en matière de mieux-être et recommandations de la FMEQ
 - ▶ Campagne de sensibilisation contre l'intimidation de la FMRQ
- ▶ Des études et des sondages effectués pendant les dix dernières années confirment que l'intimidation et le harcèlement demeurent un problème fréquent et sérieux au sein de la communauté médicale au Canada

Définir les comportements inappropriés

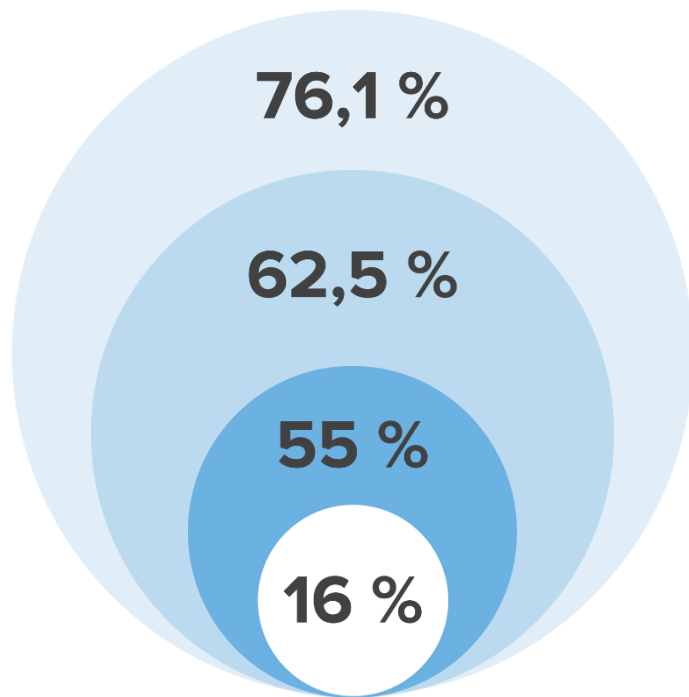
Les résidents peuvent faire face à des comportements inappropriés comme ou d'absence



- ▶ **Violence verbale** : cris, dénigrement, le fait d'ignorer ou de ridiculiser, remarques discriminatoires
- ▶ **Violence physique** : lancement d'objets, bousculades, exposition à des situations dangereuses
- ▶ **Violence liée à la charge de travail** : violations contractuelles, volume de service excessif, manque de supervision, ne pas couvrir l'indemnité en cas de maladie, d'invalidité ou d'absence
- ▶ **Violence sexuelle** : commentaires, gestes, contact ou actions importuns de nature sexuelle

Définir les comportements inappropriés

Les commentaires verbaux inappropriés sont les plus fréquents



- ▶ 76,1 % des répondants ont identifié des conflits ou un manque de respect entre les spécialités
- ▶ 62,5 % ont indiqué du commérage de la part du personnel et de la pression pour travailler pendant de longues heures
- ▶ 55 % ont mentionné des cris, de la condamnation ou de la condescendance
- ▶ 16 % ont entendu des remarques racistes, sexistes ou homophobes

Sources : CAIR, 2013; Musselman LJ et coll. 2005.

Que disent nos résidents?

- ▶ **45-93 %** des résidents ou des médecins en formation ont vécu une forme de rencontre négative au moins une fois pendant leur résidence
- ▶ Des cas de violence sexuelle ont été signalés par **25-60 %** des résidents

Source : CAIR, 2012.

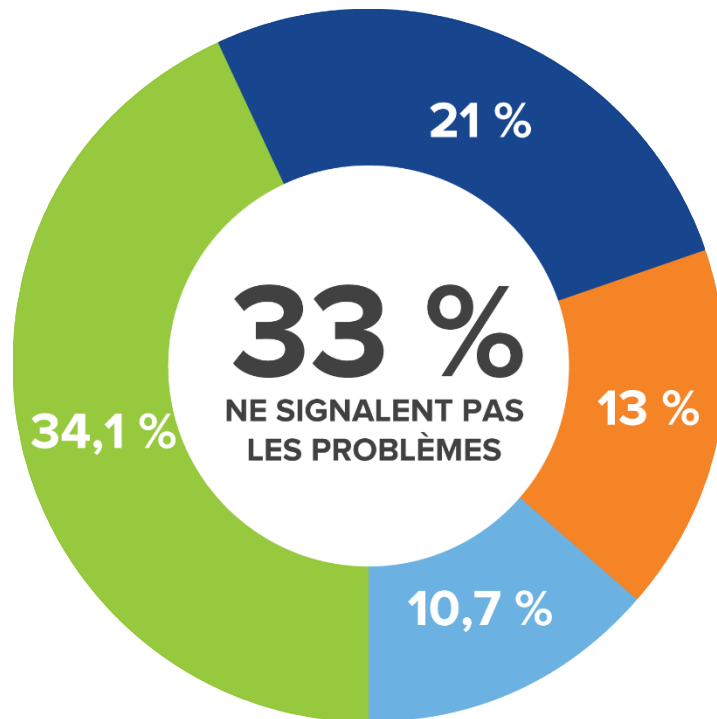
Pourquoi est-il nécessaire d'aborder ces problèmes?

- ▶ Colère
- ▶ Isolation
- ▶ Auto-accusation
- ▶ Perte de confiance en soi

- ▶ Dégradation de la santé physique et mentale
- ▶ Comportement addictif
- ▶ Déclin de la performance
- ▶ Problèmes financiers
- ▶ Isolation
- ▶ Problèmes de relation
- ▶ Baisse de productivité et d'efficacité
- ▶ Abstentéisme
- ▶ Accroissement des erreurs
- ▶ Arbitrage et plaintes potentielles

Sources : RCPSC, CFPC, CMQ, 2015; FMRQ, 2013; PARO, 2008.

33 % des résidents ne signalent pas les problèmes



- ▶ 34,1 % croient que le signalement ne règlera pas le problème
- ▶ 21 % craignent les représailles
- ▶ 13 % ont des inquiétudes concernant la confidentialité
- ▶ 10,7 % ne connaissaient pas les procédures de signalement

Ces perspectives contribuent à faire de ces rencontres négatives en milieu de travail une pratique habituelle et cyclique

Source : CAIR, 2013.

Exemples d'initiatives pratiques

- ▶ **Initiatives d'éducation préventives** : incorporer les sujets de la violence et du harcèlement dans les curriculums formels et informels
- ▶ **Initiatives de comportement** : étiquetage et adressage des évènements discriminatoires et abusifs; émettre des politiques pour l'entreprise
- ▶ **Solutions structurelles** : nommer un médiateur ou un bureau de médiation pour résoudre ces problèmes en résidence

Qui est responsable?

- ▶ Les programmes de résidence devraient continuer de créer et de maintenir un milieu de travail positif pour :
 - ▶ Les résidents
 - ▶ Le personnel
 - ▶ Les médecins
 - ▶ Les étudiants en médecine
 - ▶ Et tous les membres de l'équipe des soins de santé

Recommandations pour les facultés de médecine

- ▶ Le 16 avril 2016, MRC a présenté les recommandations suivantes aux doyens des études médicales postdoctorales aux fins d'examen et de décision :



Travailler avec les collèges d'agrément nationaux, les hôpitaux et les résidents pour mettre à jour la **ligne directrice de 2004 concernant l'intimidation et le harcèlement** : *l'agrément et la question de l'intimidation et du harcèlement en formation médicale postdoctorale.*

Recommandations auprès des facultés de médecine

2

Réviser et mettre à jour au besoin leurs propres politiques et procédures d'amélioration du milieu de travail chaque année, et assurer que l'information soit accessible à tous et facile à comprendre.

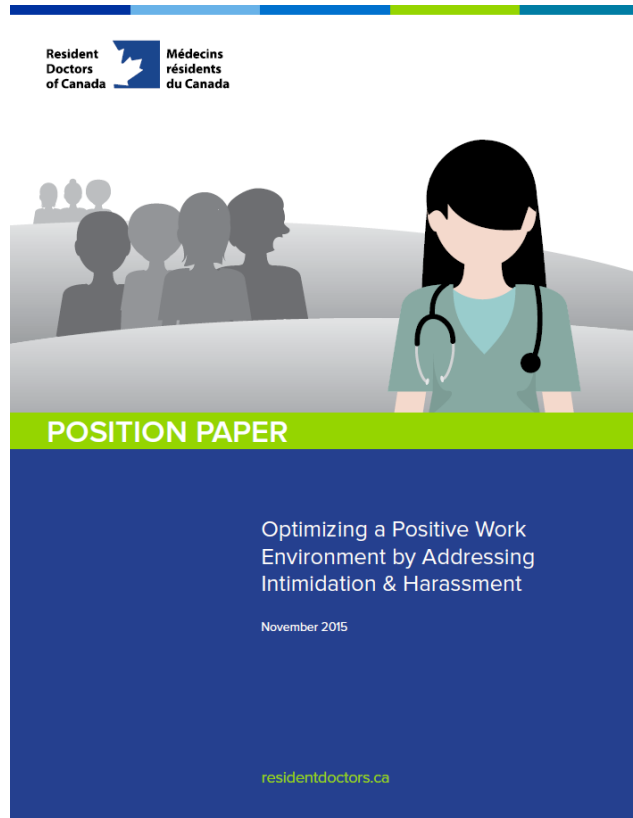
Recommandations auprès des facultés de médecine

3

Ces politiques doivent incorporer les éléments essentiels suivants :

- a. La promotion d'une culture qui valorise et promeut le bien-être à travers le continuum de la formation médicale et adopter une approche de tolérance zéro vis-à-vis l'intimidation et le harcèlement.
- b. Développer les discussions libres et ouvertes pour permettre aux médecins résidents de signaler en toute sécurité des comportements inappropriés quand ils se produisent.
- c. Un calendrier pour examiner les événements au fur et à mesure qu'ils surviennent afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

Le rôle de MRC



- ▶ Mettre à jour l'exposé de position
- ▶ Programme de soutien continu

- ▶ Prochaines étapes :
 - ▶ Ressources en ligne
 - ▶ Campagne nationale

Questions?

**Resident
Doctors
of Canada**



**Médecins
résidents
du Canada**

info@residentdoctors.ca | residentdoctors.ca