

L'intervention en équipe multidisciplinaire

Une approche diagnostic sur le harcèlement en milieu de travail

Michel Lafrenière, Service correctionnel du Canada

Michel Lamarche, Développement social Canada

Monica Lamontagne, Agence des services frontaliers des douanes du Canada

Que signifie intervenir en équipe
multidisciplinaire?

Pourquoi cette approche fonctionne-t-elle?

En quoi consiste cette démarche et
comment fonctionne-t-elle?

À quel moment avoir recours à cette
démarche?

À quel moment ne pas avoir recours à cette
démarche?

Avez-vous un exemple concret?

Processus axés sur les droits

- ❖ Coûts ...
- ❖ Délais...
- ❖ Perceptions mitigées...
- ❖ Possibilités de recours...
- ❖ Stress et difficultés...
- ❖ Énergie...
- ❖ Exclusion des personnes concernées...
- ❖ Succès limité : responsabilité et changement...
- ❖ Fantômes du conflit ...

Certaines croyances

Les problèmes, les causes, les sources, les acteurs
sont évidents ...

C'est facile à régler...

Les autres sont responsables...

Ils vont changer...

La politique, les directives vont régler...

Je vais faire la même chose que la dernière fois...

Une optique, une vision...

- Tout est possible...
- La lecture que je fais de la situation est en fonction de mes lunettes
- Quelle est ma contribution dans cette situation?
- Quelles sont mes compétences?
- Je veux comprendre ce qui se passe et intervenir ensuite
- Je veux intervenir à court, moyen, long terme

J'interviens avec la saveur H₂O

Quelles sont mes intentions?

Quels seront les impacts pour toutes les personnes concernées?

Qui est la meilleure personne pour intervenir?

Qui a le pouvoir décisionnel pour intervenir?

Faire un tour d'horizon des volets:

Organisationnel

Opérationnel

Fonctionnel

Relationnel

Émotionnel

J'interviens avec la saveur H₂O

- ✓ Être empathique
- ✓ Aimer « l'humain »
- ✓ Le cœur et la raison....
- ✓ Écouter.....Écouter....Écouter..
- ✓ Le silence.....
- ✓ Tolérance aux différences....
 - ✓ Humour
 - ✓ Dédramatiser

L'approche diagnostic permet

- d'impliquer les gens à tous les niveaux
- d'écouter les gens et d'ouvrir sur:
 - leurs perceptions, les faits, les craintes, les peurs, les préoccupations, les valeurs, leurs croyances, leurs intérêts, leurs limites...
- de sensibiliser et conscientiser les personnes sur leurs attitudes, leurs comportements et leurs modes de communication.

L'approche diagnostic permet de....

- ❖ favoriser la sensibilisation et la responsabilisation
- ❖ comprendre les conséquences et les impacts de ses actes et de ses décisions
- ❖ favoriser la contribution de chacun dans la mise en œuvre des solutions
- ❖ d'énoncer mes limites et de me retirer
- ❖ déterminer quelles sont les limites de l'organisation et de les énoncer

**Toute personne faisant partie d'une équipe multidisciplinaire
s'engage à:**

- la *confidentialité*, la *transparence*, la *flexibilité*
 - l'ouverture, au risque, l'ambiguïté
 - à *respecter l'humain* et l'*organisation*
- mettre en évidence *ses valeurs* et *son éthique*
 - être constructif et positif
 - *développer ses compétences*
- une certaine **vulnérabilité**, **fragilité** et **inclusion**
- *collaborer, partager, aider, soutenir, supporter*
 - Investir \$\$\$
 - EXPLORER ??????????????