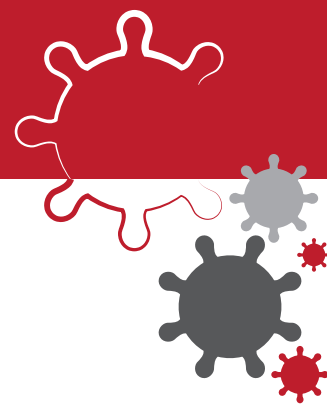
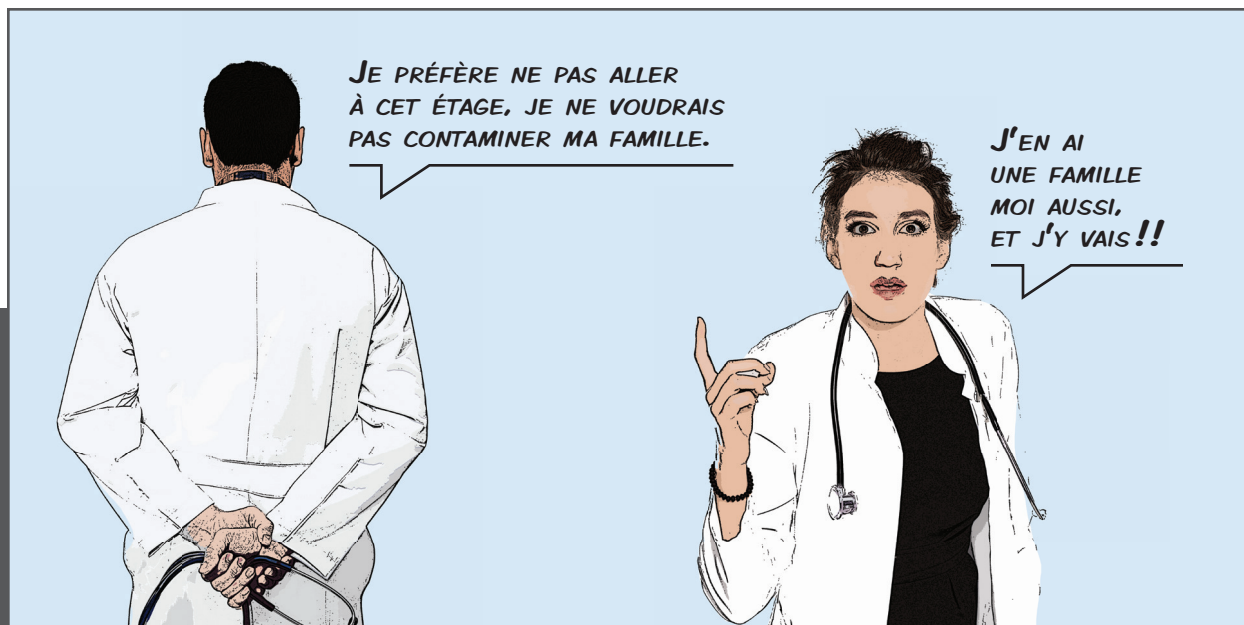


MÉDECINS SOUS TENSION

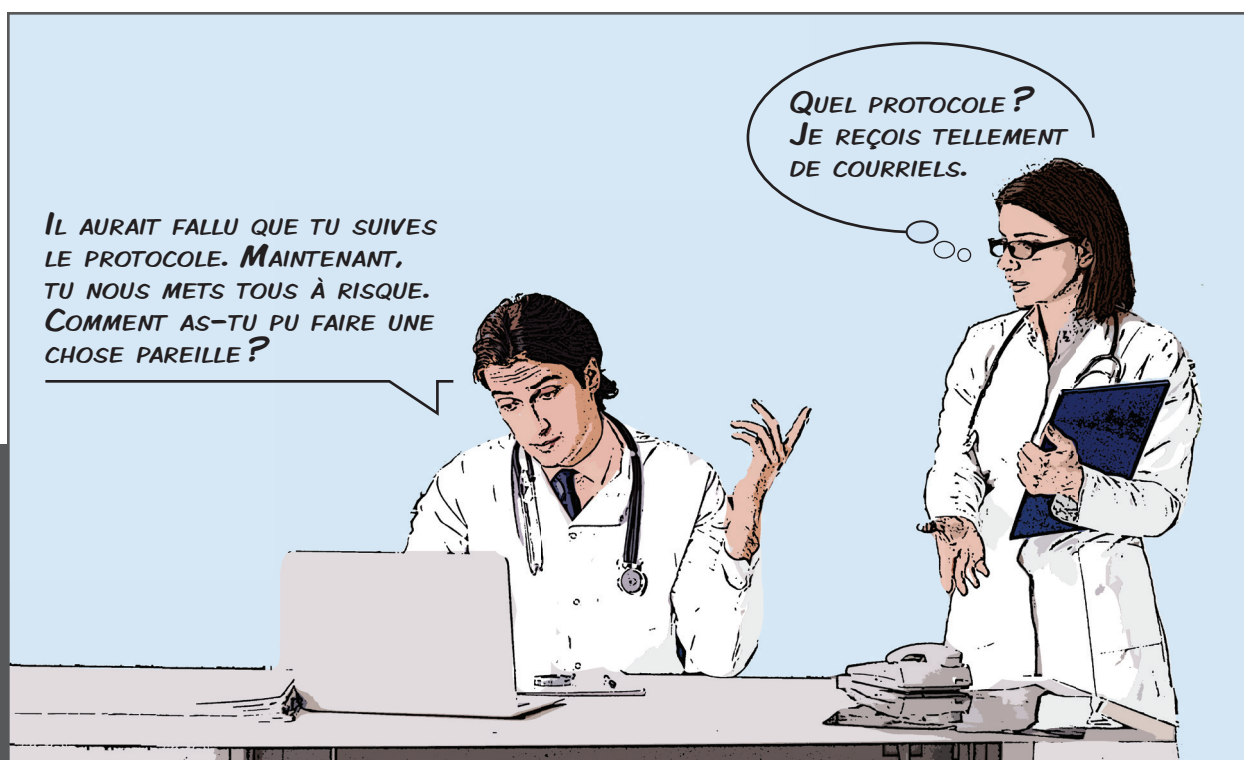
EN TEMPS DE COVID



SITUATION 1



SITUATION 2



MÉDECINS SOUS TENSION EN TEMPS DE COVID

Vous vous reconnaissez peut-être dans un de ces personnages ou bien vous vivez d'autres situations de tension avec vos collègues de travail. C'est compréhensible !

La situation actuelle est pour le moins choquante. Les règles changent d'une journée à l'autre. Comme médecins, nous sommes habitués à développer nos protocoles et à faire reposer nos interventions cliniques sur les données probantes alors que maintenant nous naviguons en zone grise. La méthode d'essai-erreur que nous employons actuellement va à l'encontre de tout ce que nous avons construit et prôné au fil des ans et ébranle notre sentiment de compétence.

Cette incertitude et cette incapacité à recourir à la science pour prendre nos décisions nous amènent à nous tourner vers nos valeurs pour justifier nos actions et tenter d'y voir clair. Mais derrière ces valeurs ce sont souvent nos émotions qui prennent le dessus. Certains adopteront l'attitude du lapin : rester dans son terrier pour se protéger et surtout ne pas en sortir. D'autres opteront plutôt pour l'attitude de Don Quichotte : « Je n'ai peur de rien et je me lance au front. » Et certains alterneront entre ces deux positions au fil des jours, de leurs humeurs et leurs expériences. En tant que cliniciens, nous oscillons souvent entre le déni ou la minimisation du danger et des comportements d'évitement qui nous font fuir certaines tâches à la recherche d'un équilibre malheureusement instable. Cette réalité amène son lot de confrontations au sein des équipes : des portes virtuelles qui se claquent, des personnes qui haussent le ton, qui font preuve d'incivilité ou qui fondent en larmes. L'Autre, qu'il soit notre collègue clinicien ou un administrateur, porte le blâme de notre inconfort.

Mais comment éviter ou du moins réduire au minimum ces conflits ?

RECONNAÎTRE SA COLÈRE

La colère est présente et est bien normale dans le contexte qui nous met en situation d'impuissance partielle. Elle peut constituer un puissant vecteur d'énergie constructive si on la reconnaît et si on la nomme. Si on se rend compte que plus tôt en réunion ou lors d'un aparté, on a cristallisé sa colère sur son collègue plutôt que sur la situation, on peut arriver à briser le cercle du blâme. Trouver un coupable est bien tentant, mais c'est en faisant preuve d'indulgence que l'on peut avancer.

COMPRENDRE LA RÉACTION DE L'AUTRE

Au-delà de notre propre malaise, et peut-être à cause de lui, nous pouvons saisir que notre collègue se trouve aussi hors de sa zone de confort. Lorsque nos opinions divergent, nous devons tenter de comprendre la réaction de l'autre. Même si en apparence sa colère semble nous viser, nous devons essayer de la désamorcer en la validant (je comprends que tu sois en colère), puis en la recadrant dans la situation (cette situation est vraiment difficile pour nous tous). Et l'incivilité ? Elle n'a jamais sa place dans une équipe et doit être dénoncée calmement, mais clairement.

ÉVITER LES TROP-PLEINS

Bien qu'avec l'évolution de la pandémie, une certaine normalisation du risque s'installe, le stress chronique a aussi son lot d'effets indésirables. Ainsi, une situation qui auparavant n'aurait soulevé qu'un vague inconfort entraîne parfois une vive réaction de colère. On ne se reconnaît plus. C'est un signe qu'il faut alors prendre du recul, se reposer et pratiquer des activités pour se ressourcer : le sport, la méditation, les balades en nature, etc.

DEMANDER DE L'AIDE

Et si vous n'y arrivez pas ? Si la tension est à son comble au sein de l'équipe malgré toute votre bonne volonté, si les positions semblent irréconciliables, pourquoi ne pas avoir recours à la médiation ? Une opinion neutre et externe est parfois nécessaire pour dénouer les impasses.

