

Rôles et responsabilités des membres du conseil

Rôle

La législation provinciale en matière d'hygiène et de sécurité au travail a pour but de s'assurer que les employés travaillent dans un environnement sécuritaire ne comportant aucun danger ni aucun risque de responsabilité. Les directeurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que la société respecte la législation provinciale en matière d'hygiène et de sécurité, les ordres applicables et les exigences des autorités gouvernementales.

La question de la violence en milieu de travail relève de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Si la santé et la sécurité ne sont pas prises en compte comme risques professionnels dans les décisions du conseil, des conséquences désastreuses peuvent suivre. Le droit relatif à la santé et à la sécurité impose des obligations aux organisations. Les employeurs et les directeurs peuvent être tenus personnellement responsables en cas de manquement à ces obligations. Les membres du conseil ont une responsabilité collective et individuelle envers la santé et la sécurité.

Les membres du conseil devraient tenir compte de ce qui suit pour déterminer si leur organisation fournit un niveau de soins raisonnable :

- Gravité et probabilité des répercussions
- Autres solutions qui s'offrent à une société pour réduire la possibilité d'infraction et le risque potentiel qui peut en découler

Le conseil devrait fournir une orientation sur la gestion efficace de la santé et de la sécurité. Les membres du conseil doivent établir une politique en matière de santé et de sécurité qui est bien plus qu'un simple document et qui devrait faire partie intégrante de la culture, des valeurs et des normes de rendement de l'organisation.

Responsabilités

- Évaluer le rendement en matière de santé et de sécurité au moins une fois par année.
 - Déterminer si la politique en matière de santé et de sécurité reflète les priorités, les projets et les objectifs actuels de l'organisation.
 - Déterminer si la gestion du risque et les autres systèmes de santé et de sécurité ont été dûment signalés au conseil.
 - Planifier des révisions immédiates en tenant compte des lacunes importantes ou des événements majeurs.
 - Inclure le rendement en matière de santé, de sécurité et de mieux-être dans le rapport annuel.
- Comprendre les enjeux clés.
- La santé et la sécurité devraient être régulièrement un sujet de discussion lors des réunions du conseil.
 - L'information devrait comprendre les données relatives au rendement, les rapports sur les blessures et l'absentéisme.
 - Mises à jour sur les objectifs fixés pour accroître la santé et la sécurité, et sur le point de repère en matière de rendement par rapport aux autres dans le même domaine.
- Les décisions du conseil d'administration sont prises conformément à la politique de l'organisation en matière de santé et de sécurité.
- Des systèmes sont en place pour s'assurer que les risques auxquels l'organisation est exposée sont évalués et que des mesures de contrôle sensées sont prises et maintenues.

Soyez au courant

Violence

La violence est tout incident pendant lequel une personne est menacée, agressée ou maltraitée, et comprend toute forme de harcèlement physique, verbal, psychologique ou sexuel, l'intimidation, les menaces, le vol ou d'autres comportements perturbateurs non sollicités. La violence peut être commise par les résidents, les visiteurs, les employés ou les personnes sans lien avec le foyer de soins, ses résidents ou son personnel. Cette définition comprend la violence qui découle de troubles médicaux pour lesquels une personne sollicite des soins.

- Selon une étude internationale de la violence en milieu de travail dans la pratique infirmière, **les professionnels de la santé** courent plus de **risques d'être agressés au travail**, même comparés aux agents correctionnels, aux agents de police, au personnel bancaire ou aux travailleurs du transport. (Kingma, 2001)
- À l'échelle nationale, plus du quart (29 %) des infirmières et infirmiers qui fournissent des soins directs ont signalé avoir été agressés physiquement par un client au cours de l'année précédente et 44 % ont été victimes de violence psychologique de la part d'un client. (Statistique Canada, Enquête nationale sur le travail et la santé du personnel infirmier de 2005)
- Les **taux au Nouveau-Brunswick sont légèrement plus élevés** que la moyenne nationale. Un total de 30,4 % des infirmières et infirmiers de la province ont indiqué avoir été agressés physiquement par un client au cours des douze derniers mois. Au Nouveau-Brunswick, 41 % des infirmières et infirmiers ont aussi indiqué avoir été victimes de violence psychologique. (Statistique Canada, Enquête nationale sur le travail et la santé du personnel infirmier de 2005)
- D'après les dernières données provenant du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB), **les taux sont encore plus élevés dans le secteur des soins de longue durée**. Dans un sondage du SIINB auprès de 115 infirmières et infirmiers travaillant dans les foyers de soins en mars 2014, 65 % ont signalé avoir subi une forme quelconque de violence physique au travail au cours de la dernière année et 78 % ont été victimes de violence verbale. (Séance téléphonique de discussion ouverte sur les foyers de soins).
- La **sécurité du personnel infirmier est étroitement liée à la sécurité des patients**. Les actes de violence qui sont commis contre les infirmières et infirmiers entraînent des taux élevés de fatigue, d'épuisement professionnel, de blessures, de roulement de personnel et d'absentéisme qui sont liés aux conséquences négatives pour les clients. (Needleman et coll., 2002)

La violence n'a pas sa place au travail. Il est de la responsabilité de chaque membre du conseil de chaque foyer de soins de se tenir au courant du niveau de la violence commise dans son foyer de soins. Posez des questions, renseignez-vous et appuyez vos gestionnaires dans la mise en place d'un processus visant à protéger les employés. Pour commencer, il faut connaître la probabilité et la gravité de la violence dans le foyer de soins et reconnaître que la violence n'a jamais « sa place au travail ».

Entente relative au code de conduite

Je, _____, atteste que j'ai lu et que je comprends le présent document, et je conviens de me comporter conformément aux conditions qui y sont établies.

Signature : _____ Date : _____