

AD-29 Présomption de violence à l'égard d'un résident

Créé par : Josiane Fook Chong le 05/25/2005 à 12:55 PM

Catégorie: Administration

CENTRE GÉRIATRIQUE MAIMONIDES

Titre: Présomption de violence à l'égard d'un résident				Numéro: AD-29			
Approuvé par: Le conseil d'administration				Date d'émission: Mars 1999			
Politique x Procédure x				Page 1 de 6			
Signature:							
Date de revue:							
Date de révision:	mars 2005	Jan. 2006	juillet 2009				

PRÉAMBULE

Les résidents du centre gériatrique Maimonides ont le droit d'être traités avec respect et dignité et de vivre à l'abri de mauvais traitements physiques ou affectifs qui menacent leur bien-être ou les empêchent de jouir pleinement de leurs biens.

Le centre gériatrique Maimonides a l'obligation de faire respecter ces droits en instaurant des politiques à suivre et des procédures d'investigation, aussitôt qu'un cas de violence suspect est signalé par des résidents, des familles de résidents, des visiteurs et des compagnons ainsi que par des intervenants du Centre.

VUE D'ENSEMBLE

Ces politiques énoncent les mesures à prendre dans le cas d'un mauvais traitement à l'encontre d'un résident. Le centre gériatrique Maimonides s'engage à faire connaître ces politiques et procédures à l'ensemble de ses employés et à les inclure dans l'orientation de nouveaux employés et s'engage aussi à informer les résidents et/ou leurs proches de ces politiques qui sont en vigueur.

OBJECTIF

Protéger les résidents du Centre Maimonides contre toute forme de violence de la part d'autres résidents, de membres de la famille, des visiteurs, des

compagnons ou des intervenants en dénonçant ces actes et en procédant à une enquête scrupuleuse.

DÉFINITIONS

- **Intervenant**

Toute personne soignante, rémunérée ou non rémunérée, qui accomplit une tâche à l'intérieur du centre, incluant, mais ne se limitant pas aux médecins, dentistes, stagiaires et bénévoles. Les directeurs des résidences d'accueil et leurs personnels ainsi que les familles des résidants sont dans le cadre de cette politique considérés comme intervenants

- **Violence**

La violence ou la maltraitance est une violation des droits, de la dignité et des valeurs morales des résidants. C'est un acte ou une attitude de la part d'un intervenant qui conduit à la violence ou à la négligence à l'encontre d'un résidant. Ceci inclut, mais ne se limite pas à ce qui suit :

- **Violence physique**

Infliger une douleur ou une blessure physique volontaire. Ceci inclut, mais ne se limite pas à l'utilisation non-accidentelle physique qui conduit à une blessure corporelle, une douleur ou à une incapacité. Refus de subvenir aux besoins fondamentaux du résidant.

- **Négligence**

Manque évident d'attention, abandon et séquestration non justifiés d'un résidant. Négligence passive ou active de la part de l'intervenant de remplir ses obligations.

- **Abus psychologique/émotionnel (souvent verbal)**

Refuser au résidant de prendre part à des prises de décisions qui le concernent lorsque celui-ci est en mesure d'y participer. Manque total d'attention. Contrainte d'isolement social. Menace, humiliation, intimidation ou autre comportement abusif verbal ou non verbal dans l'intention de provoquer l'angoisse et la confusion mentale chez l'individu.

Exemples: Commenter au sujet de son âge, de ses incapacités, traiter un adulte comme un enfant (infantilisation), bavarder en ignorant sa présence, mépriser ses sentiments, le cataloguer, émettre des commentaires antisémites.

- **Exploitation matérielle ou financière**

Désigne l'usage abusif et malhonnête de l'argent, des biens, des ressources du résidant, à des fins autres que la satisfaction des besoins de ce dernier.

- **Violence sexuelle**

Agression sexuelle, harcèlement sexuel, sévices sexuels ou attentat à la pudeur.

POLITIQUE

1. Aucune forme de violence à l'endroit d'un résidant du Centre gériatrique Maimonides ne sera tolérée.
2. Tous les intervenants du Centre gériatrique Maimonides qui ont été témoins ou qui soupçonnent un cas de violence ou de comportement abusif doivent le signaler immédiatement. Les membres de la famille et les visiteurs sont encouragés de faire pareil.
3. Après enquête, les intervenants présumés coupables d'avoir fait usage de violence seront dénoncés aux autorités et seront passibles de mesures disciplinaires ou administratives, pouvant aller jusqu'au renvoi définitif, selon les règlements en vigueur au sein de leur ordre professionnel.
4. Les membres de la famille ou les visiteurs soupçonnés d'actes violents pourront être limités dans leur privilège de visite. Des démarches, incluant une demande de protection supervisée, si cela s'avère nécessaire, seraient prises pour protéger les résidants qui sont vulnérables.

5. S'il y a lieu à s'inquiéter, des mesures seront également prises pour protéger un résidant de sévices de la part d'un autre résidant.

PROCÉDURE

1. Toute personne témoin ou ayant pris connaissance d'un cas de violence ou de comportement abusif, doit le signaler immédiatement à un superviseur ou chef de service. La personne qui a fait le signalement sera reçue d'une manière bienveillante par l'administration. Des démarches seront prises pour assurer la confidentialité dans le traitement du dossier. Des mesures seront également prises par l'administration pour s'assurer que la personne ne fera pas l'objet de représailles.
2. Un rapport d'incident doit être rempli. Comme le nom de la personne qui remplit le rapport ne paraît pas sur la copie au dossier, le rapport n'est vu que par le superviseur et la personne responsable de la gestion des risques.
3. En l'absence du superviseur ou du chef de service, le coordonnateur des soins infirmiers en service assumera la responsabilité.
4. Dans le cas où un membre de la famille, visiteur ou un résidant signale un acte de violence ou une conduite abusive, la plainte **POURRAIT AUSSI** être examinée à travers le processus de la "Politique et Procédure du Centre pour le Traitement des Plaintes". Il suffit alors de faire le signalement à l'Ombudsman.
5. Le superviseur ou le chef de service devra s'assurer que les besoins immédiats du résidant ont été satisfaits.
6. Aussitôt informé d'un cas suspect de violence, le superviseur ou le chef de service avisera immédiatement le directeur des soins infirmiers et des services cliniques.
7. Le directeur des soins infirmiers et services cliniques ou son représentant doit informer la présumée victime et/ou sa famille, du soupçon d'abus.
8. Une procédure d'enquête relative à l'allégation de violence doit être menée dans la plus stricte confidentialité et dans les plus brefs délais. La confidentialité doit être tenue tout au long de l'enquête.
9. Aussitôt que le directeur des soins infirmiers et des services cliniques a été informé d'un cas de violence à l'égard d'un résidant par un intervenant, une enquête doit être menée. La police pourra être informée. Pendant le déroulement de l'enquête, l'intervenant pourrait être suspendu. Lorsqu'il s'agit d'une plainte sérieuse contre un membre du personnel, le directeur des ressources humaines doit être avisé afin d'apporter son soutien et conseil à

l'enquête. Si le cas de violence rapporté met en cause un membre de la famille, l'on pourrait interdire l'accès de cette personne au résident.

L'enquête menée par la direction devrait suivre les étapes suivantes:

- a. Le directeur des soins infirmiers et des services cliniques ou son représentant doit interviewer la personne qui a signalé l'incident alléguant un cas suspect de violence à l'égard d'un résident. Il est très important d'enquêter scrupuleusement sur chaque fait énoncé - (le qui, quoi, quand, où et le pourquoi de l'incident).
 - b. Le directeur des soins infirmiers et services cliniques ou son représentant doit interroger le présumé abuseur.
 - c. Le directeur des soins infirmiers et des services cliniques ou son représentant doit interroger tous les témoins.
 - d. Une fois que le directeur des soins infirmiers et services cliniques ou son représentant juge qu'il a recueilli tous les faits, l'intervenant (présumé coupable) devrait être interrogé de nouveau, pour passer en revue toutes les accusations portées contre lui. Un représentant du service des ressources humaines pourra assister à cette rencontre. L'intervenant pourra se faire accompagner par un représentant syndical.
10. Si cela est jugé nécessaire, des mesures correctives seront implémentées dans les plus brefs délais.
 11. Le résident et sa famille seront informés de l'enquête et du rapport qui sont en cours **TOUT EN RESPECTANT LA CONFIDENTIALITÉ DE LA PERSONNE QUI EST SOUS ENQUÊTE.**
 12. Si la police est impliquée, les procédures du Centre seront coordonnées à celles de la police et si nécessaire, dirigées par la police.
 13. L'employé qui a rapporté le cas de violence est mis au courant du suivi et des déroulement de l'enquête **TOUT EN RESPECTANT LA CONFIDENTIALITÉ DE LA PERSONNE SOUS ENQUÊTE.**
 14. L'employé qui n'est pas satisfait du déroulement de la situation ou qui constate que la situation signalée n'a pas été corrigée, envoie le dossier à l'attention du président-directeur général de l'Agence de développement de réseaux locaux de service de santé et des services sociaux. Il est recommandé de la faire par écrit et de transmettre copie au sous-ministre adjoint de la Direction générale du personnel ministériel du ministère de la Santé et des Services sociaux.

15. Le résidant ou sa famille qui ne sont pas satisfaits du déroulement de la situation, pourront déposer une plainte à travers la Procédure des Examens des Plaintes en vigueur au Centre. Il faut alors se mettre en contact avec l'Ombudsman.