

AUTOEVALUATION DE MES CONNAISSANCES SUR LA MO

La maltraitance organisationnelle (MO) est parfois difficile à percevoir. La MO résulte généralement de plusieurs éléments contextuels et structurels qui, mis ensemble, provoquent des situations occasionnant des préjudices aux personnes recevant des soins et des services, lesquelles sont bien souvent d'ores et déjà en situation de vulnérabilité. Les situations de MO peuvent se produire de façon involontaire de la part d'intervenants et de gestionnaires. Ces derniers se retrouvent parfois ciblés à tort, comme les premiers responsables de ce type de maltraitance, alors qu'ils en sont, eux-mêmes parfois, des victimes collatérales.

Ces situations demandent une analyse en profondeur pour que nous soyons capables d'**AGIR** ensemble sur les causes et les conséquences de ces situations dans le but d'y mettre un terme. Plus il y aura de personnes en mesure de **RECONNAÎTRE** la MO au sein d'une organisation, de **COMPRENDRE** ses causes et ses conséquences, plus nous aurons la chance d'agir et d'améliorer la qualité de vie des résidents, voire de l'ensemble des personnes qui les entourent.

Action	Énoncés sur la maltraitance organisationnelle (MO)	V	F
RECONNAÎTRE	1. La maltraitance organisationnelle, ça n'existe pas: ce n'est pas présent dans notre réseau de la santé		
	2. Une personne peut être maltraitante, pas une organisation		
	3. Malheureusement, il y a de l'âgisme au Québec: l'âgisme traverse la culture occidentale		
	4. Il n'y a pas d'âgisme dans notre réseau de la santé		
	5. Toutes nos organisations de santé sont maltraitantes, et ce, à la fois envers les résidents et les intervenants		
	6. Les personnes âgées ne sont pas capables de décider par et pour elles-mêmes		
	7. Souvent, le paternalisme est justifié en santé		
COMPRENDRE	8. La maltraitance organisationnelle peut avoir des conséquences négatives de nature physique, psychologique ou morale sur les personnes qui la subissent		
	9. La maltraitance organisationnelle n'affecte pas les intervenants ou les familles qui la constatent		
	10. Les modes de gestion valorisés dans notre réseau de la santé sont susceptibles de causer de la maltraitance organisationnelle		
	11. Les horaires de travail n'ont aucun impact sur la maltraitance organisationnelle		
	12. La pénurie et le roulement de personnel dans notre réseau de la santé n'occasionnent pas de maltraitance organisationnelle		
	13. Les budgets alloués en santé sont distribués de manière juste au Québec: cette distribution n'a aucun lien avec la maltraitance organisationnelle		

AGIR	14. La maltraitance organisationnelle, c'est la responsabilité des gestionnaires seulement		
	15. Cela revient aux résidents et à leurs familles de dénoncer la maltraitance organisationnelle		
	16. Moi, comme intervenant, je ne peux rien faire: c'est trop gros comme problème		
	17. On n'a pas de pouvoir comme individu sur les présidents directeurs généraux (PDG) et la classe politique qui décide des orientations et des budgets alloués à la santé et aux services sociaux		
	18. Si, comme membre de la famille, je fais une plainte, mon parent risque d'être encore plus maltraité		
	19. Comme intervenant, je risque une sanction disciplinaire ou de perdre mon emploi, si je soulève des éléments de maltraitance organisationnelle		
	20. De toute façon, j'ai un devoir de loyauté envers mon employeur, donc je ne peux rien faire		
	21. Par ailleurs, même si je dénonce comme membre de la famille ou intervenant, ça ne changera rien au final		
	22. Il n'existe pas de levier pour dénoncer la maltraitance organisationnelle		
	23. Le Commissaire local aux plaintes peut accueillir ma plainte		
	24. La seule avenue pour faire bouger les choses, c'est la dénonciation dans les médias		
	25. Lutter contre la maltraitance organisationnelle va au-delà de mes champs de compétences et d'action comme intervenant		
	26. Si on écoutait les intervenants, il faudrait complètement revoir nos façons de faire, ce qui est absurde et impossible		