



## Résumé du module 9

[épihc.org](http://epihc.org)

## PRINCIPE ÉTHIQUE 9 – PROTÉGER ET AUTONOMISER LE PERSONNEL

### LE POURQUOI, LE COMMENT ET VOTRE DEVOIR



#### SCÉNARIO

##### PERSONNEL ABUSIF

L'effet d'un réseau de relations inappropriées et d'une conduite incohérente et indigne sur le personnel

### PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS, DEVOIRS ET OBLIGATIONS

1. Établissez des directives claires pour le recrutement du personnel, tant en interne qu'en externe.
2. Envisagez la mise en place de mesures incitatives et cultivez consciemment une culture de travail collaborative afin de favoriser la fidélisation du personnel.
3. Décrivez les dispositions relatives aux congés de maladie, aux congés annuels, aux congés d'études et aux autres congés prévus par votre cadre organisationnel ou réglementaire.
4. Mettez en œuvre le Code de bonnes pratiques de l'OMS relatif au recrutement international du personnel de santé.
5. Mettez en place un environnement de travail et de vie favorable, ainsi que des possibilités de développement professionnel, afin que les travailleurs de la santé soient moins susceptibles de quitter le pays pour d'autres emplois.
6. Assurez-vous que les effectifs et les qualifications du personnel répondent aux besoins des patients.
7. Assurez-vous que les connaissances et les compétences du personnel correspondent aux exigences de leurs postes.
8. Accueillir les nouveaux employés et les familiariser avec l'organisation, le département et leurs responsabilités professionnelles.
9. Fournir au personnel les connaissances, les qualifications, les compétences et l'expérience nécessaires pour répondre aux besoins des patients et des clients, ainsi qu'aux normes de leurs organismes professionnels.
10. Soutenir le développement professionnel continu afin de tenir le personnel au courant des dernières évolutions dans leurs domaines professionnels, ainsi que dans les pratiques générales en matière de soins de santé.
11. Respectez toutes les lois et réglementations relatives à la sécurité au travail.
12. Promouvoir activement un environnement de travail sûr et une culture du zéro accident.
13. Informez le personnel des procédures de gestion des performances et de ce qui constitue une question disciplinaire.
14. Mettre en œuvre des procédures de résolution des litiges et de traitement des griefs, et se conformer à toutes les décisions et jugements légaux.
15. Établissez des lignes directrices pour une équité de fond et de procédure dans votre approche de la discipline au travail.
16. Protégez les lanceurs d'alerte.



#### AFFAIRE JURIDIQUE

##### VIOLENCE AU TRAVAIL

Que se passe-t-il lorsqu'une organisation ne protège pas son personnel ?

### VOS DEVOIRS ET OBLIGATIONS



#### NOTES À L'ATTENTION DES GESTIONNAIRES

Le respect des bonnes pratiques est non négociable !



#### NOTES À L'ATTENTION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Feindre l'ignorance n'est pas une défense valable !

1. Mettez en œuvre et maintenez des processus juridiques et une gouvernance au niveau du conseil d'administration, et révisez-les régulièrement.
2. Surveillez les signalements effectués via les lignes d'assistance en cas de fraude et de manquements à l'éthique.
3. Assurez-vous que toutes les pratiques de gestion des ressources humaines sont surveillées, examinées et font l'objet de rapports de la part de la haute direction et qu'elles adhèrent aux normes les plus élevées et aux mécanismes de protection des employés.
4. Surveillez la mise en œuvre des politiques et procédures formelles au sein de l'organisation afin de soutenir les meilleures pratiques conformément aux conventions de l'Organisation internationale du travail, en tenant dûment compte des lois et réglementations nationales.
5. Protégez les mécanismes qui promeuvent la liberté d'association, notamment le droit d'appartenir à un syndicat.
6. Mettez en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence.