

# **CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉTHIQUE**

---

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux  
de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec**

Produit par la Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique

2017-06-12

Révisé : 2021-08-05

<b>CDR-20-001</b>	<b>Cadre de référence en éthique</b>	
<b>Version n° 3</b>	<b>Entrée en vigueur</b> : 2017-06-20	<b>Révisée le</b> : 2021-08-05
<b>Champ d'application :</b>		
Ce cadre de référence en éthique s'adresse à tout intervenant du CIUSSS MCQ soit toute personne, salariée ou non, qui exerce des fonctions pour l'établissement, comprenant le personnel d'encadrement, les employés, les médecins, les résidents en médecine, les étudiants et stagiaires, les bénévoles et les personnes à contrat, incluant les responsables et les employés des ressources non institutionnelles ainsi que les chercheurs, les partenaires et les groupes communautaires en lien avec l'établissement. Ce cadre de référence s'adresse aussi aux usagers et leurs proches, le comité des usagers du centre intégré (CUCI), les comités des usagers (CU) et les comités de résidents (CR).		
<b>Installations</b> : <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les installations du CIUSSS MCQ		
<b>Territoires visés</b> : <input checked="" type="checkbox"/> Tous les territoires du CIUSSS MCQ		
<b>Services visés</b> : <input checked="" type="checkbox"/> Tous les services du CIUSSS MCQ		
<b>Documents associés :</b>		
Guide de réflexion et de délibération éthique (GD-20-003) Règlement du comité d'éthique de la recherche (RG-20-002) Règlement du comité d'éthique clinique et organisationnelle (RG-20-004) Code d'éthique du CIUSSS MCQ		

### APPROBATION

<b>ÉLABORATION :</b>	Nancy Gilbert, adjointe au directeur et responsable de l'éthique Karoline Girard, conseillère en éthique Bureau intégré de l'éthique Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique
<b>COLLABORATION :</b>	Comité d'éthique clinique et organisationnelle Comité d'éthique de la recherche Comité des usagers du centre intégré (CUCI) Groupe d'usagers ressources Georges-Auguste Legault, docteur en philosophie
<b>ANNULE ET REMPLACE :</b>	Cadre de référence en matière d'éthique, version n° 2
<b>ADOPTÉ PAR :</b>	Le conseil d'administration du CIUSSS MCQ  <i>Original signé par</i> _____  Michel Larrivée, président du conseil d'administration par intérim  2021-11-02
<b>RÉVISION :</b>	2025

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PREMIÈRE PARTIE</b> .....	1
<b>1. INTRODUCTION</b> .....	1
<b>2. PRINCIPES DIRECTEURS</b> .....	2
<b>3. OBJECTIFS GÉNÉRAUX</b> .....	3
<b>4. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b> .....	3
<b>5. DÉFINITION DES CONCEPTS ET DE LA TERMINOLOGIE</b> .....	3
<b>6. FONDEMENTS DE L'ÉTHIQUE</b> .....	5
6.1. La dignité humaine .....	5
6.2. L'éthique basée sur les valeurs pour soutenir les prises de décisions .....	6
6.3 L'éthique basée sur les normes : modes de régulation des comportements .....	7
<b>DEUXIÈME PARTIE</b> .....	9
<b>7. L'ÉTHIQUE AU CIUSSS MCQ</b> .....	9
7.1 La plus-value de l'éthique basée sur les valeurs .....	9
7.2 Le modèle de prises de décisions délibérées basées sur les valeurs .....	10
7.3 La pertinence de l'éthique basée sur les valeurs et de la décision délibérée .....	11
<b>8. STRUCTURES EN ÉTHIQUE ET MODALITÉS D'ACCÈS</b> .....	13
8.1. Le bureau intégré de l'éthique (BIE) .....	14
8.2. Les comités d'éthique.....	15
8.2.1 Le comité d'éthique de la recherche (CER) .....	15
8.2.2 Le comité d'éthique clinique et organisationnelle (CECO) .....	17
<b>9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INSTANCES CONCERNÉES</b> .....	18
<b>10. CONCLUSION</b> .....	19
<b>11. BIBLIOGRAPHIE</b> .....	20
<b>12. OUTILS COMPLÉMENTAIRES</b> .....	22
<b>13. ANNEXES</b> .....	22
<b>14. MOTS CLÉS</b> .....	22
<b>15. LISTE DES ACRONYMES</b> .....	23
Annexe 1 - Résumé du cadre de référence en éthique .....	24
Annexe 2 - Informations destinées aux usagers et aux proches.....	25
Annexe 3 - Démarches de soutien du bureau intégré de l'éthique .....	26
Annexe 4 - Plan d'appropriation du cadre de référence en éthique .....	29

# PREMIÈRE PARTIE

## 1. INTRODUCTION

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ) reconnaît l'importance de développer une culture en éthique qui s'appuie sur des valeurs partagées entre les différents intervenants, notamment les valeurs organisationnelles ainsi que les valeurs spécifiques à la situation en présence qui requiert son attention. Ces valeurs permettent de soutenir les prises de décisions et d'orienter les actions d'une manière cohérente avec les valeurs partagées, assurant ainsi des soins et des services de grande qualité à la population.

L'objectif visé par l'éthique dans l'organisation est le développement de la capacité de réflexion des individus pour favoriser les meilleures prises de décisions. L'éthique est un moyen d'atteindre une meilleure qualité des soins et des services, et le bien-être des intervenants, ainsi que l'expérience usager, car toutes les personnes concernées par la prise de décision réfléchissent ensemble en prenant en compte différentes dimensions.

Le cadre de référence en éthique du CIUSSS MCQ s'inspire d'une vision intégrée de l'éthique mise de l'avant dans l'établissement et se veut une assise pour les aspects éthiques, tant liés à la recherche, qu'aux domaines clinique et au domaine organisationnel. Il définit également les processus de discussion et de prises de décisions des préoccupations liées à l'éthique<sup>1</sup>.

Le cadre de référence en éthique se veut un outil propice pour favoriser les bonnes pratiques en abordant les questions éthiques par des prises de décisions délibérées, c'est-à-dire réfléchies de manière structurée. Il complète ainsi les différentes lignes directrices dont l'établissement s'est doté. Le code d'éthique en est un exemple; il constitue un outil de mobilisation afin d'assurer la continuité dans l'adoption de comportements et d'attitudes basés sur les valeurs de l'établissement et le respect des droits des usagers.

Le cadre de référence en éthique soutient le modèle de performance du Vrai Nord (voir la section 12 : Outils complémentaires) adopté par l'établissement, et ce, dans toutes ses dimensions. L'éthique contribue à offrir des soins et des services de grande qualité en assurant un processus de prises de décisions basé sur des standards reconnus. De plus, l'éthique contribue au mieux-être des intervenants en favorisant des milieux de travail sains et mobilisants pour ceux-ci. En ce sens, l'organisation reconnaît l'importance d'identifier et de gérer les enjeux et les dilemmes de nature éthique que les intervenants rencontrent dans leur pratique quotidienne. L'éthique nous amène à remettre continuellement en question nos façons de faire dans une perspective d'amélioration continue, car elle pose la question de « *quoi faire pour bien faire* » dans la situation rencontrée. L'expérience usager est au cœur de l'approche en éthique car l'usager est considéré comme un membre à part entière dans la réflexion et les prises de décisions qui le concernent. Les communautés du territoire de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec sont également considérées comme une partie prenante des décisions qui peuvent avoir des impacts pour celles-ci. L'approche privilégiée en éthique vise l'apprentissage d'un processus de prises de décisions délibérées lié à un dilemme éthique et que l'on peut justifier par des arguments rationnels auprès de toutes les personnes concernées par la décision. En ce sens,

---

<sup>1</sup> Agrément Canada (2017) — Ver. 12, Critère 1.8 : *Le cadre d'éthique définit les processus de gestion des problèmes, des dilemmes et des préoccupations liés à l'éthique.*

l'organisation voit à mettre en place des mécanismes pour soutenir l'apprentissage et les expérimentations des prises de décisions, les développer et les améliorer.

Le document comprend deux parties : la partie 1 (sections 1 à 6) précise les concepts, les approches et les fondements de l'éthique, alors que la partie 2 (sections 7 à 9) précise les choix faits par le CIUSSS MCQ pour actualiser sa vision en éthique. Finalement, afin de faciliter la compréhension du cadre de référence en éthique, un résumé des principales informations se retrouve à l'annexe 1.

### **Approche éthique privilégiée : une éthique appliquée basée sur les valeurs**

Dans le contexte propre à un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) nous sommes davantage concernés par le domaine de l'éthique appliquée. Cette dernière posera la question à savoir « *quelle est la meilleure chose à faire dans les circonstances* », « *quelle est la meilleure action à poser dans une situation donnée* ». Les principaux domaines de l'éthique appliquée dans les établissements du RSSS sont l'éthique clinique (ou bioéthique), l'éthique de la recherche et l'éthique organisationnelle.

Suite à la réflexion, à l'expérimentation et à la démarche d'accompagnement réalisée depuis 2017 au CIUSSS MCQ, nous avons choisi l'école d'éthique appliquée de l'Université de Sherbrooke, du docteur en philosophie Georges-Auguste Legault, selon son approche de l'éthique basée sur les valeurs pour soutenir les prises de décisions.

### **Une éthique qui se veut accessible pour l'usager et les proches**

L'éthique se veut accessible pour l'usager et ses proches. Elle peut les soutenir lorsque ceux-ci vivent des dilemmes éthiques ainsi que dans les prises de décisions. Un outil d'information destiné aux usagers se retrouve à l'annexe 2.

## **2. PRINCIPES DIRECTEURS**

L'éthique basée sur les valeurs est une approche qui s'appuie sur différents principes directeurs, notamment :

- qui s'inscrit dans les relations que nous avons les uns envers les autres;
- qui est réalisée avec les personnes concernées par la situation et qui sont responsables de prendre la décision;
- où les prises de décisions sont raisonnables et peuvent se justifier auprès de toutes les personnes qui subissent les impacts;
- où la voix de chacun a une importance égale afin de favoriser les discussions et la réflexion;
- où les décisions sont prises selon les circonstances et le contexte;
- où il n'y a pas qu'une seule réponse possible;
- où les décisions peuvent être acceptables ou très bonnes, selon le contexte et les impacts de celles-ci;
- qui implique qu'une valeur sera priorisée sur une autre pour prendre la décision;
- où la décision doit être justifiée (rendue juste) auprès de toutes les personnes impliquées.

### 3. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Ce cadre de référence vise à contribuer au développement d'une culture en éthique en précisant la philosophie et la vision en éthique au CIUSSSS MCQ ainsi que les éléments structurants en soutien à l'éthique.

Plus précisément, il vise à :

- établir les fondements conceptuels du modèle en éthique adopté au CIUSSS MCQ et sa justification;
- préciser les rôles et les responsabilités du secteur de l'éthique, la portée de ses interventions ainsi que sa contribution dans l'organisation;
- être une référence commune pour l'organisation afin de guider, d'accompagner, d'outiller les intervenants et les usagers dans leurs questionnements éthiques et leurs prises de décisions.

### 4. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Décrire les structures soutenant les aspects éthiques dans les activités de recherche, les activités cliniques et les activités organisationnelles, ainsi que la manière dont ces structures sont liées;
- Préciser les modalités pour avoir recours au bureau intégré de l'éthique (BIE) et aux comités d'éthique;
- Illustrer les modalités de soutien du BIE et des comités d'éthique;
- Donner des orientations qui serviront d'assise lors de l'élaboration de documents, outils et autres, dans un souci de cohérence en matière d'éthique.

### 5. DÉFINITION DES CONCEPTS ET DE LA TERMINOLOGIE

**Conflit de valeurs** : Conflit entre deux valeurs qui sont importantes, mais qui préconisent des actions contradictoires (Girard, 2009). Élément central du dilemme en éthique, puisque les valeurs, source de la motivation d'agir, entrent dans la décision. Choisir, c'est résoudre un conflit de valeurs en accordant la priorité à une valeur sur une autre dans la situation (Legault, 1999, p.280).

**Décision délibérée** : s'oppose à la décision spontanée dans la mesure où elle exige une réflexion critique et une pondération des éléments de la décision afin d'atteindre la décision la plus raisonnable dans les circonstances (Legault, 1999, p. 281).

**Décision spontanée** : décision prise sans réflexion critique et sans pondération, à partir de nos valeurs et de nos raisonnements pratiques intégrés à nos processus décisionnels (Legault, 1999, p. 281).

**Dilemme éthique** : Un dilemme oblige à un choix déchirant, car il oppose deux ou plusieurs possibilités qui, bien qu'elles semblent également valables, s'avèrent incompatibles ou contradictoires. Un dilemme est de nature éthique lorsque les options qu'il oppose se fondent sur des valeurs, des vertus ou des principes éthiques divergents et peu compatibles (Legault, 2008), mais également souhaitables. [...] En bref, un dilemme éthique est un conflit de valeurs, de vertus ou de principes (Drolet, 2014, p. 258).

**Enjeu éthique** : Il y a présence d'un enjeu éthique lorsqu'une valeur ou un principe moral est mis en jeu dans une question ou une situation (Commission de l'éthique)<sup>2</sup>. Par exemple, l'aide médicale à mourir ou la procréation médicalement assistée peuvent soulever des enjeux éthiques.

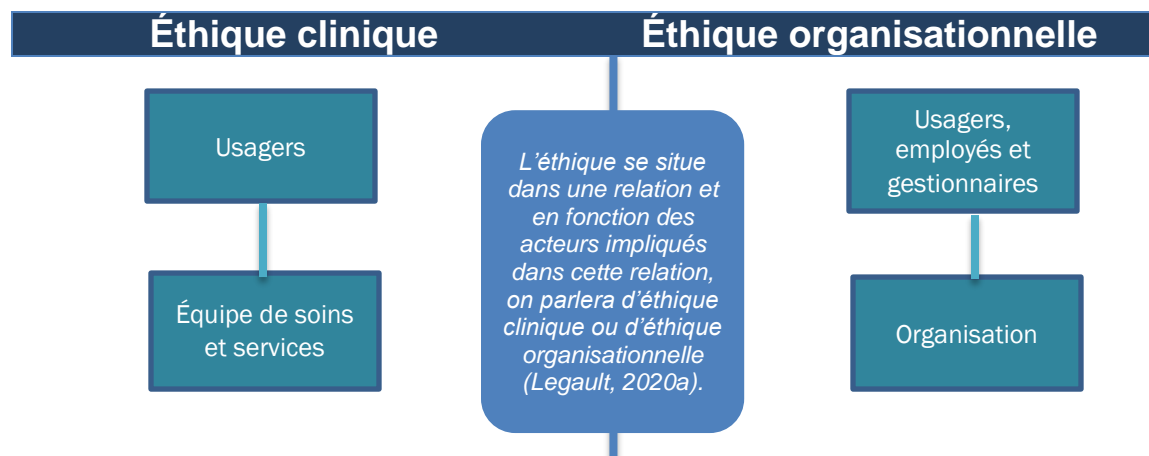
**Éthique appliquée** : Éthique dans laquelle la situation occupe la première place. Les questions éthiques y apparaissent toujours dans le feu de l'action, au cœur de la pratique, c'est-à-dire en situation. C'est dans une situation complexe — personnelle, institutionnelle et sociale — que se pose le choix d'agir. Il faut choisir une solution et la décision prise aura des conséquences sur soi, sur les autres et sur l'environnement. La question éthique s'énonce alors ainsi : *Est-ce la meilleure chose à faire dans les circonstances?* (Legault, 1999, p. 282).

**Éthique de la recherche** : Discipline qui propose un ensemble de règles de conduite propices au bien humain et au respect des personnes dans le domaine de la recherche scientifique et plus spécifiquement de la recherche en santé (FRSQ, 2008).

**Éthique clinique** : L'éthique clinique concerne les décisions, les incertitudes et les conflits de valeurs auxquels les intervenants et les usagers peuvent être confrontés dans leurs fonctions (Durand, 2007). L'éthique clinique ne se limite pas à déterminer le prescrit, le permis, le toléré, le défendu, elle est centrée sur la recherche de l'optimal, de ce qui est préférable pour ce cas-ci, de ce qui est le meilleur possible (non dans l'absolu) (Voyer, 1996).

**Éthique organisationnelle** : Secteur qui est particulièrement préoccupé par les enjeux éthiques qui se posent au sein de l'établissement (Bégin, 2014, p. 7). L'éthique organisationnelle désigne le processus par lequel une organisation oriente ses façons de faire en fonction des valeurs qu'elle s'est données et de sa mission. Une telle démarche veut favoriser un climat sain et le plein accomplissement de la mission de l'organisation, notamment la prestation de services sécuritaires et de qualité.

**Figure 1 : Distinction entre éthique clinique et éthique organisationnelle**



<sup>2</sup> Commission de l'éthique en science et en technologie du Québec. Consulté le 22 juin 2020. <http://www.ethique.gouv.qc.ca/fr/ethique/quelques-notions-dethique/les-enjeux-ethiques.html>

**Intervenant** : Réfère à toute personne, salariée ou non, qui exerce des fonctions pour l'établissement, ce qui comprend le personnel d'encadrement, les employés, les médecins, les résidents en médecine, les étudiants et stagiaires, bénévoles et les personnes à contrat, incluant les responsables et les employés des ressources non institutionnelles ainsi que les chercheurs, les partenaires et les groupes communautaires en lien avec l'établissement. (Code d'éthique du CIUSSS MCQ, 2016) ainsi que les usagers ressources.

**Mode de régulation des comportements** : Façon de baliser ou d'encadrer les actions des individus (Boisvert, Legault, Côté, Marchildon, & Jutras, 2003, p. 9).

**Norme** : Règle de conduite déterminée par les lois et les réglementations (Legault, 1999, p. 284).

**Usager-ressource** : Usager ayant acquis une expérience tout au long de son parcours de soins et de services et qui est prêt à mettre à profit cette expérience pour d'autres usagers et pour l'organisation dans une perspective d'amélioration de la qualité et de la sécurité (CIUSSS MCQ, 2018. Procédure : *Encadrement des usagers-ressources* (PRO-20-008), p. 3.)

**Valeur** : Les valeurs réfèrent aux idéaux à poursuivre et concernent essentiellement les « fins », au sens de « buts », que nous poursuivons à travers nos actions, dans nos vies. Le bien-être physique, la sécurité, le sentiment de compétence professionnelle et le bien-être psychologique sont des exemples de valeurs. De manière plus concrète, une valeur est un « élément de la motivation effective permettant de passer de la décision à l'acte. Elle constitue la fin visée par l'action envisagée dans la décision et se traduit verbalement comme raison d'agir et comme sens de l'action en créant une ouverture au partage de sens pour toutes les personnes impliquées par la décision » (Legault, 1999, p. 282).

**Valeur organisationnelle** : Les valeurs organisationnelles guident les individus de l'organisation et l'organisation sur les façons de se comporter entre eux, avec leur clientèle et avec la communauté. Les valeurs organisationnelles partagées par les membres d'une organisation constituent la culture de cette organisation et guident les prises de décisions, les conduites et les pratiques des individus dans l'organisation (Roccas & Sagiv, 2017). Des valeurs organisationnelles peuvent être, par exemple, l'humanisme, l'innovation, la solidarité et la transparence.

**Valeur prioritaire** : Valeur à laquelle on accorde la préséance sur une autre dans la résolution d'un conflit de valeurs (Legault, 1999, p. 286).

**Valeur secondaire** : Valeur qui, à la suite de la résolution du conflit de valeurs, passe en seconde place dans la décision (Legault, 1999, p. 286).

## 6. FONDEMENTS DE L'ÉTHIQUE

### 6.1. La dignité humaine

En amont de toute réflexion éthique, il y a toujours la reconnaissance de la dignité humaine qui est une qualité liée à l'essence même de tout être humain, tout simplement parce qu'il est un être humain (Ricœur, 1988). La dignité de tout être humain est le fondement des droits de la personne et reconnue comme tel par la *Charte des droits et libertés de la personne*. La dignité de la personne signifie que toute personne a droit au respect inconditionnel, peu importe son âge, son genre, ses capacités physiques, sociales ou intellectuelles, ses croyances, son orientation sexuelle, sa condition sociale ou son origine ethnique.



Les valeurs qui favorisent et permettent de vivre ensemble découlent de la nécessité fondamentale du respect de cette dignité. C'est en reconnaissance de cette dignité humaine que le CIUSSS MCQ s'est pourvu d'une vision commune et évolutive de l'éthique<sup>3</sup> :

**« Créer un milieu où la réflexion éthique favorise le respect de la dignité d'autrui pour le bien-être de tous. »**

Ainsi, l'organisation reconnaît l'importance de se doter d'espaces de discussion et de réflexion afin d'assurer des soins et des services de grande qualité à la population. La réflexion éthique vise à déterminer le meilleur agir possible en tenant compte des contraintes relatives à des situations particulières empreintes d'incertitudes, d'ambiguïtés et d'inconforts. Elle favorise ainsi un agir avec la conscience d'une action sociale responsable.

**La question éthique s'énonce comme suit :**

Quelle est la meilleure chose à faire dans les circonstances actuelles?  
ou  
Quoi faire pour bien faire, et ce, dans une reconnaissance de la dignité humaine?

## **6.2. L'éthique basée sur les valeurs pour soutenir les prises de décisions**

Dans l'établissement, il se prend chaque jour un nombre incalculable de décisions, que ce soit par des professionnels, des gestionnaires, des membres d'un comité ou d'instance, ou d'usagers et leurs proches. Décider de faire ou ne pas faire quelque chose, c'est choisir entre diverses options possibles. Certains choix sont faciles et évidents : il y a des gains pour tous. Par contre, d'autres choix sont plus difficiles ou même controversés, car ils comportent des impacts positifs et négatifs. Il arrive que, pour certaines situations, des normes admises entrent en conflit entre elles ou avec des valeurs importantes et rendent les prises de décisions complexes. Il importe donc d'appuyer les décisions sur un processus rigoureux et ouvert au dialogue (APEC, 2007), et ce, afin d'être en mesure de les justifier aux yeux des personnes qui subissent les impacts de ces décisions (Legault, 2017). Cette justification favorise la transparence des décisions et des processus ainsi que les relations de confiance.

Pour ce faire, les prises de décisions basées sur les valeurs impliquent de bien connaître le contexte dans lequel la décision se prend. Cette compréhension du contexte implique de connaître les différentes dimensions qui sont en jeu dans la situation : clinique, juridique, déontologique, organisationnelle, scientifique et éthique. Par la suite, il importe de bien analyser les impacts des choix possibles de la décision sur les parties impliquées et l'organisation.

Lors des dilemmes éthiques, les prises de décisions basées sur les valeurs se font par le dialogue et une analyse des impacts. Des valeurs sont associées aux impacts et une priorisation de valeur est réalisée. Une position est prise collectivement et en solidarité avec les parties impliquées, selon cette analyse des impacts priorisant une valeur (valeur prioritaire) sur une autre (valeur secondaire). On peut ainsi justifier la prise de décision par la valeur qui est priorisée. Dans les prises de décisions, il faut arriver à assumer nos limites en acceptant l'écart entre l'idéal des valeurs que l'on porte et le contexte humain dans lequel nous voulons les incarner (Legault, 1999).

---

<sup>3</sup> Journée *Parlons éthique* — 1<sup>re</sup> édition (2017). Sous le thème : *Ensemble vers une vision intégrée de l'éthique*.

### 6.3 L'éthique basée sur les normes : modes de régulation des comportements

L'éthique basée sur les normes est largement utilisée dans le RSSS et il s'avère important de bien la distinguer par rapport à l'éthique basée sur des valeurs. Les modes de régulation des comportements visent à encadrer les comportements des personnes (Boisvert, Legault, Côté, Marchildon, & Jutras, 2003). Ils ont comme objectif d'assurer une cohésion et une interaction sociale harmonieuse (Boisvert et al., 2003, p. 11). Les modes de régulation des comportements les plus répandus dans la société actuelle sont la morale, les mœurs, le droit, la déontologie et l'éthique (Boisvert et al., 2003; Drolet, 2014; Legault, 2007). La notion de régulation des comportements est un élément clé qui préoccupe les organisations, car elle influence grandement l'atteinte de la mission de celles-ci. Toute vie de groupe doit être organisée et doit prévoir des mécanismes de régulation des comportements afin de mieux vivre ensemble. Il en va de même pour les organisations qui doivent énoncer les comportements acceptables de ceux qu'elles jugent inacceptables (Lacroix, 2014).

Le CIUSSS MCQ est régi par différentes normes externes et s'est également doté, à l'interne, d'une infrastructure de régulation des comportements qui explique les comportements attendus de l'ensemble des acteurs de l'organisation. Ces normes externes et internes comportent, notamment, les dispositifs présentés au tableau 1, qui ne contient pas la liste exhaustive, mais illustre quelques exemples de normes.

**Tableau 1 : Normes externes et internes**

Dimensions	Normes externes	Normes internes
<b>Déontologique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codes de déontologie des professions régis par un ordre professionnel</li> <li>• Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique</li> <li>• Déclaration d'Helsinki<sup>4</sup></li> <li>• Lignes directrices opérationnelles pour les comités d'éthique chargés de l'évaluation de la recherche biomédicale</li> </ul>	Code d'éthique et de déontologie des administrateurs
<b>Dimension juridique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12</li> <li>• Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991</li> <li>• Loi sur les services de santé et les services sociaux, RLRQ c S-4.2</li> <li>• Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c P-34.1</li> <li>• Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ c A-2.1</li> <li>• Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, LC 2002, c 1</li> <li>• Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui, RLRQ c P-38.001</li> </ul>	Avis et conseils du service des affaires juridiques

<sup>4</sup> L'Association Médicale Mondiale (AMM) a élaboré la Déclaration d'Helsinki comme un énoncé de principes éthiques applicables à la recherche médicale impliquant des êtres humains, y compris la recherche sur du matériel biologique humain et sur des données identifiables. Repéré [http://www.frqs.gouv.qc.ca/documents/10191/186011/Declaration\\_Helsinki\\_2013.pdf/bbd74fa1-a232-40d6-9468-cf405129d1d8](http://www.frqs.gouv.qc.ca/documents/10191/186011/Declaration_Helsinki_2013.pdf/bbd74fa1-a232-40d6-9468-cf405129d1d8)

**Tableau 1 : Normes externes et internes**

Dimensions	Normes externes	Normes internes
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînées et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité, RLRQ c L-6.3</li> <li>• Loi sur le curateur public, RLRQ c C-</li> <li>• Jurisprudence</li> <li>• Doctrine</li> <li>• Tout autre loi, règlement et décision des tribunaux applicables</li> <li>• Toute recommandation ou décision provenant d'un organisme ayant des pouvoirs d'enquête et de recommandation en vertu de sa loi constitutive (protecteur du citoyen, coroner, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, commissions d'enquête et autres)</li> </ul>	
<p><b>Dimension organisationnelle</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Énoncé de politique des trois Conseils</li> <li>• Standards du Fonds de recherche du Québec - santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bureau de l'audit interne</li> <li>• Dénonciation d'actes répréhensibles</li> <li>• Commissaire aux plaintes et à la qualité des services</li> <li>• Plusieurs documents d'encadrement dont, par exemple :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- PO-10-013 – Consentement aux soins de santé et aux services sociaux</li> <li>- PRO-10-004 – Communication de renseignements personnels concernant les usagers aux membres des corps policiers</li> <li>- PO-10-005 - Promotion de la civilité et prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail</li> <li>- PRO-10-003 - Gestion des situations conflictuelles et traitement des plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail</li> <li>- RG-01-008 - Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard du CIUSSS MCQ et protection contre les représailles</li> <li>- RG -10-001 - Conflits d'intérêts</li> <li>- Ordonnances collectives</li> </ul> </li> <li>• Code d'éthique qui précise les conduites attendues des intervenants et les droits des usagers</li> </ul>

Toutes ces normes, internes et externes, précisent des comportements attendus et défendus aux personnes à qui elles sont destinées. Dans les organisations de soins de santé et de services sociaux, le mode de régulation des comportements le plus souvent privilégié est celui de la conformité aux normes. En ce sens, les individus prennent habituellement des décisions afin de se conformer à une norme. Cet aspect de conformité fait davantage référence à une éthique basée sur les normes<sup>5</sup>.

La prépondérance à vouloir réguler les comportements principalement par la conformité aux normes se trouve parfois confrontée à la réalité des situations qui s'avèrent, pour une partie d'entre elles, particulières et contextuelles, mettant en lumière les limites des normes comportementales générales édictées.

## DEUXIÈME PARTIE

### 7. L'ÉTHIQUE AU CIUSSS MCQ

#### 7.1 La plus-value de l'éthique basée sur les valeurs

L'intervention en éthique soutenue par les prises de décisions délibérées, réfléchies ensemble et discutées, met de l'avant une éthique basée sur les valeurs. Idéalement, les individus doivent réfléchir à la situation à laquelle ils sont confrontés et se demander jusqu'où cette situation fait référence à la norme, ainsi que jusqu'où cette norme prévoit un comportement précis dans la situation<sup>6</sup>. L'éthique basée sur les normes et l'éthique basée sur des valeurs sont complémentaires. Cette complémentarité conduit à contextualiser la norme selon la situation particulière et à réfléchir sur la meilleure chose à faire dans les circonstances. L'éthique basée sur les valeurs n'est pas une autre façon de réguler les comportements ou de les sanctionner. Elle vise plutôt les prises de décisions qui tiennent compte des différentes dimensions impliquées dans la situation.

L'éthique offre un soutien à la réflexion afin de prendre des décisions délibérées<sup>7</sup>. Les situations demandent de contextualiser la norme générale et de la moduler dans son application. Pour ce faire, dans ces contextes, il faut se reposer sur la capacité réflexive et décisionnelle des individus. Cette dernière doit être développée et soutenue par un processus rigoureux et efficient qui tient compte, évidemment, de différentes dimensions de la question, incluant les normes, mais aussi d'autres facteurs, comme les impacts sur les parties prenantes liées à chacune des options possibles de décision et les valeurs reliées à ces impacts.

L'éthique vise ainsi à amener les personnes à réfléchir sur leur propre mécanisme de prises de décisions qui demeure souvent inconscient. Cette prise de conscience les incite à remettre en question, lorsque nécessaire, leur processus de prises de décisions, contribuant ainsi à l'amélioration continue de leur pratique individuelle et organisationnelle (Girard, 2017).

---

<sup>5</sup> Agrément Canada (2017) — Ver. 12, Critère 1.7 : *Un cadre d'éthique contribue à faire la promotion de comportements et de pratiques qui respectent les règles d'éthique partout dans l'organisme et fait la lumière sur les problèmes d'ordre éthique lorsqu'ils surviennent.*

<sup>6</sup> Journée *Parlons éthique* — 3<sup>e</sup> édition (2019). Sous le thème : Humaniser nos décisions dans un contexte normé.

<sup>7</sup> Agrément Canada (2017) — Ver. 12, Critère 1.7 : *Le cadre peut englober des codes de conduite, des lignes directrices, des processus et des valeurs pour aider à orienter la prise de décisions.* Critère 1.8 : *Les processus englobent les critères pour orienter les discussions et la prise de décisions liées aux problèmes d'éthique.*

## 7.2 Le modèle de prises de décisions délibérées basées sur les valeurs

Au CIUSSS MCQ, nous utilisons un modèle délibératif qui a été éprouvé (Legault, 1999) et qui utilise l'approche axée sur le dialogue afin de développer la capacité des personnes à délibérer (discuter et réfléchir de manière structurée ou, autrement dit, une délibération dialogique) afin de prendre la meilleure décision dans une situation donnée. Nous avons choisi d'aborder les prises de décisions selon l'approche privilégiée par Georges-Auguste Legault<sup>8</sup> où le dialogue entre les parties prenantes est central à toutes décisions :

Cette approche vise essentiellement à favoriser la capacité de prise de décision par une délibération qui s'effectue en dialogue réel ou intérieur avec les autres. [...] l'approche de la délibération part de la prise de décision dans une situation donnée. La prise de décision est un raisonnement pratique en éthique dans la mesure où elle vise à trouver « la meilleure solution possible dans les circonstances ». L'approche est dialogique parce que la « meilleure solution » n'est pas la meilleure pour moi, mais pour « nous », mais pas seulement le « nous » du groupe ou de cette communauté, mais le « nous » des personnes qui désirent envisager la solution d'un point de vue raisonnable. La délibération dialogique prend son point de départ dans la situation et elle devient une « quête » de la « meilleure solution ». Il n'y a pas, au départ, de norme générale d'action (Legault, 1999, p. 244-245).

Le dialogue implique la coopération, l'écoute et la compréhension de l'autre, ainsi que la coconstruction pour une prise de décision. Cela demande de faire des compromis pour y arriver (Boisvert et al., 2003). Cette approche de délibération collective permet un processus structuré et aide à déterminer collectivement qu'elle est, pour les participants, la meilleure décision à prendre en contexte. Cet éclairage collectif permet aux équipes et aux individus de prendre leur propre décision, dont ils sont responsables. L'approche de délibération collective en éthique ne diminue en rien l'imputabilité des décisions prises par les personnes qui les exécutent. De plus, ce processus délibératif permet de dégager, pour toutes les personnes impliquées qui en subissent les conséquences positives ou négatives, la justification qui fonde la pertinence de la décision. Cette exigence de justification assure que ne soit pas prise n'importe quelle décision sans égard aux impacts qu'elle provoquera pour les personnes impliquées, mais aussi pour l'organisation :

Dans une délibération, nous ne sommes pas devant le tout ou le rien, le blanc ou le noir, puisqu'il est toujours question de degré. Ce qu'il importe de déterminer, c'est l'argument qui, parmi tous ceux qui demeurent pertinents, pèse le plus lourd dans la balance et révèle, de ce fait, notre manière de résoudre ce type de dilemme éthique (Legault, 1999).

Le modèle de délibération éthique est constitué essentiellement de quatre étapes<sup>9</sup>, soit :

- a) la prise de conscience de la situation;
- b) la clarification des valeurs conflictuelles de la situation;
- c) la prise de décision éthique par la résolution rationnelle du conflit de valeurs dans la situation;
- d) l'établissement d'un dialogue réel avec les personnes impliquées.

---

<sup>8</sup> Journée *Parlons éthique* — 2<sup>e</sup> édition (2018). Sous le thème : La délibération éthique.

<sup>9</sup> Agrément Canada (2017) — Ver. 12, Critère 1.7 : *Un cadre d'éthique offre une méthode normalisée pour aborder les questions d'éthique et prendre des décisions.*

Ces étapes permettent d'avoir les informations pertinentes pour élaborer les arguments à la base de la décision qui sera prise et de la justifier auprès des personnes impliquées qui vivront les impacts positifs et négatifs de cette décision (Legault, 1999). La démarche de délibération éthique utilisée par le bureau intégré de l'éthique est précisée dans le *Guide pour une démarche de réflexion et de délibération éthique* (GD\_20-003) (voir la section 12 : Outils complémentaires).

### 7.3 La pertinence de l'éthique basée sur les valeurs et de la décision délibérée

Dans les organisations du RSSS, l'éthique se développe de plus en plus et répond à des besoins réels. L'éthique basée sur les valeurs soutenant les prises de décisions délibérées permet de répondre à des questions davantage complexes et présentes dans les soins et les services, particulièrement les questions de conflit d'intérêts, de confidentialité, de transparence ou de vie ou de mort. L'éthique peut apporter des réponses à ces questions, car elle permet d'aller au-delà de la conformité, d'une part (RÉOQ, 2017) et d'autre part, de dépasser les réflexes de décision habituels.

Il arrive qu'il y ait des dissonances entre les valeurs prônées dans l'établissement et les valeurs qui sont concrètement appliquées dans les contextes de soins et de services. En orientant la prise de décision basée sur des valeurs, cela permet de rendre concrète la manière dont les valeurs sont prises en considération dans les décisions, leur justification et les actions qui en découlent. Ce faisant, l'éthique contribue à diminuer l'écart entre les valeurs prônées et les valeurs appliquées au quotidien.

L'approche de l'éthique basée sur les valeurs et des prises de décisions délibérées est pertinente au CIUSSS MCQ, et ce, pour quatre principales raisons :

#### a) Elle favorise le modèle de participation de l'utilisateur du CIUSSS MCQ

Le cadre de référence en éthique, en cohérence avec le modèle de participation de l'utilisateur du CIUSSS MCQ (voir la section 12 : Outils complémentaires), veut favoriser l'engagement des usagers dans leur démarche de soins et de services afin qu'ils soient des parties prenantes du système de santé et de services sociaux. L'établissement d'un véritable partenariat entre les usagers et les intervenants peut conduire à de meilleurs résultats sur le plan de la santé, mais aussi contribuer à l'amélioration de la qualité des soins et des services, et à l'optimisation des ressources<sup>10</sup>.

#### b) Elle encourage la meilleure solution pour tous et non seulement pour le décideur

On entend souvent dire que les valeurs sont personnelles et dépendent des individus. Ce qui est bon ou important pour un ne l'est pas nécessairement pour un autre. Chacun a sa propre opinion quant aux valeurs qui devraient guider les individus et la collectivité, et chacun est libre de défendre celles auxquelles il tient<sup>11</sup>. Les valeurs personnelles guident souvent les prises de décisions des intervenants, raison pour laquelle il peut y avoir des mésententes dans les décisions prises. Par exemple, pour certains, la qualité de vie est plus importante que la vie à tout prix, ou alors l'autodétermination est plus importante que la sécurité.

---

<sup>10</sup> Plan stratégique du ministère de la Santé et des Services sociaux 2015-2020.

<sup>11</sup> Commission de l'éthique en science et en technologie. Consulté le 2 juillet 2020.

<https://www.ethique.gouv.qc.ca/fr/ethique/quest-ce-que-lethique/pourquoi-la-societe-a-t-elle-besoin-dethique/>

L'approche de la délibération éthique axée sur le dialogue permet de trouver la meilleure solution, non exclusivement pour l'intervenant qui prend la décision, mais pour tous. Le processus de délibération exige le dialogue et l'ouverture en permettant, par le fait même, de dépasser nos valeurs personnelles pour ne pas les imposer aux autres : « C'est parce que le dialogue cherche à analyser, à évaluer et à décider en tenant compte des différentes positions que la décision peut échapper au favoritisme (Legault, 1999, p. 192). » La délibération collective permet autant à l'intervenant qu'à l'utilisateur d'avoir une vue d'ensemble et de comprendre pourquoi les participants au dialogue recommandent tel ou tel plan d'action. L'utilisateur, comme tout intervenant, demeure seul responsable de la décision finale qu'elle soit en accord ou non avec la prise de position issue de la délibération collective.

**c) Elle favorise une compréhension globale du problème et non seulement d'une dimension**

Les décisions délibérées permettent de prendre en considération plusieurs dimensions de la question (juridique, déontologique, clinique, organisationnelle, scientifique et éthique) et non qu'une seule. Les décisions délibérées proposent d'aborder les décisions différemment et permettent de prendre en considération plusieurs dimensions du problème, et ce, afin de favoriser les meilleures décisions possible, considérant l'ensemble de la question.

L'évaluation globale du contexte de la décision est ici une grande force de la décision délibérée et c'est dans cette optique qu'elle contribue à la qualité de services. L'évaluation globale du contexte s'inscrit en complémentarité des autres facteurs importants de la décision qui est à prendre.

Prendre une décision délibérée implique qu'on doit tenir compte des parties prenantes et de toutes les dimensions afin de la rendre justifiable envers les individus, ainsi que l'organisation, favorisant ainsi la transparence.

**d) Elle est en cohérence avec la vision du CIUSSS MCQ et l'intégration des valeurs organisationnelles**

Les prises de décisions délibérées favorisent l'atteinte de la vision que s'est donnée l'établissement : « *Faire la différence, avec vous, pour votre mieux-être* ». L'implication de l'utilisateur dans les décisions le concernant est au cœur de la vision. C'est à travers l'écoute et la reconnaissance de chacun, intervenants et usagers, que les meilleures décisions se prennent et que la qualité des soins et des services augmente.

Pour les intervenants, le processus de prises de décisions délibérées leur permet d'être écoutés, de dialoguer et de se sentir impliqués et solidaires dans des prises de décisions qui donnent la place à leur jugement clinique. En se demandant « quoi faire pour bien faire », l'éthique met de l'avant des prises de décisions qui ont du sens. Finalement, les partenaires concernés dans les prises de décisions sentent qu'ils ont une place dans le dialogue et qu'ils jouent un rôle actif dans les prises de décisions, ce qui favorise leur mobilisation et la collaboration.



## Valeurs organisationnelles

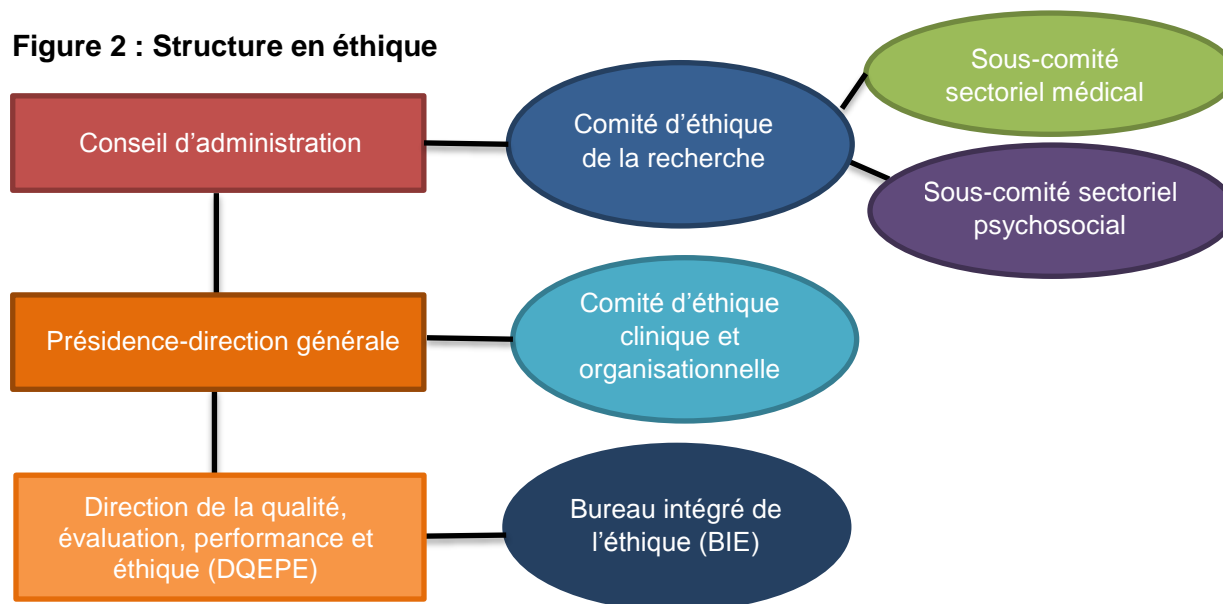
	Définition
<b>Humanisme</b>	Accueillir et accompagner toute personne avec ouverture, empathie et bienveillance pour favoriser son bien-être.
<b>Innovation</b>	Se surpasser et se distinguer par nos initiatives avant-gardistes pour atteindre l'excellence dans nos soins, nos services et nos pratiques de gestion.
<b>Solidarité</b>	Travailler de pair avec notre personnel, les usagers et les communautés afin d'atteindre des objectifs communs.
<b>Transparence</b>	Rendre accessible l'information à notre personnel, aux usagers, aux proches et aux communautés pour établir des relations de confiance.

Les valeurs organisationnelles du CIUSSS MCQ sont aussi des valeurs qui sous-tendent l'approche des prises de décisions délibérées. Les décisions délibérées prennent tout leur sens à travers ces quatre mêmes valeurs, notamment l'humanisme qui implique de l'ouverture sur autrui, de l'empathie et de la bienveillance autant dans le dialogue que dans les décisions. Les délibérations éthiques ne se font pas seules, le dialogue avec autrui est essentiel et la prise de position finale sur la meilleure chose à faire face au dilemme éthique rencontré se prend ensemble, en solidarité les uns avec les autres. Établir ensemble une position facilite sa justification, rend transparent le processus et favorise les relations de confiance. C'est par la mise en place d'une démarche de délibération éthique à travers une culture éthique forte que le CIUSSS MCQ peut innover, autant dans les soins et les services, que dans les pratiques de gestion. Les valeurs dont l'organisation s'est dotée sont portées par le modèle délibératif choisi pour soutenir les intervenants, les usagers et leurs proches.

## 8. STRUCTURES EN ÉTHIQUE ET MODALITÉS D'ACCÈS

Le CIUSSS MCQ s'est doté d'une structure afin de soutenir le développement de l'éthique dans l'organisation (figure 2).

**Figure 2 : Structure en éthique**





## 8.1. Le bureau intégré de l'éthique (BIE)

Le CIUSSS MCQ s'est doté d'une structure en éthique par la mise en place d'un bureau intégré de l'éthique (BIE). L'organisation de l'éthique au CIUSSS MCQ se développe dans trois secteurs : l'éthique de la recherche, l'éthique clinique et l'éthique organisationnelle. Bien que distincts, ces secteurs sont interreliés par une vision commune et évolutive de l'éthique. Le BIE soutient l'ensemble des activités en éthique de l'organisation.

### 8.1.2 Principaux mandats du BIE :

#### 8.1.2a Soutien auprès des intervenants, usagers/proches et des instances : rôle-conseil, consultation et accompagnement

Certaines situations amènent des prises de décisions où, quelle que soit l'option choisie, celle-ci comporte des impacts positifs et négatifs pour différentes personnes. L'intervention en éthique, soutenue par le BIE, vise le développement des capacités décisionnelles des personnes dans des situations où la prise de décision est difficile. Cette prise de décision, dite délibérée, doit se faire par le développement du dialogue avec toutes les parties prenantes de la décision. Pour accompagner les personnes à la prise de décision délibérée, le BIE utilise une grille de délibération (voir le *Guide de réflexion et de délibération éthique-GD\_20-003* de la section 12 : Outils complémentaires), pour soutenir la réflexion et le dialogue des personnes (Legault, 1999).

Le BIE soutient les demandeurs (intervenants, usagers/proches et les instances) suivant trois démarches différentes (conseil, consultation et accompagnement) selon le besoin exprimé par le demandeur et les mandats qui sont attribués (voir l'annexe 3).

Le BIE n'indiquera pas quoi faire aux personnes, ni quelle décision prendre. C'est aux personnes impliquées dans la situation à prendre la décision, à la justifier et à mettre en action la valeur qu'elles souhaitent actualiser. Le BIE veut, par son soutien, favoriser les compétences éthiques des personnes, en développant les capacités dialogiques, réflexives et décisionnelles des personnes par une analyse des impacts de la décision.

#### 8.1.2b Soutien aux comités d'éthique

Le conseil d'administration (CA) et le bureau du président-directeur général (PDG) ont délégué la responsabilité du soutien aux comités d'éthique à la Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique (DQEPE), de qui relève le BIE (figure 2). Le BIE reçoit et analyse les demandes éthiques qui sont soumises aux comités d'éthique. Il les soutient quant aux différents aspects logistiques liés aux réunions, au recrutement des membres et à la rédaction des documents rendant compte de l'évaluation des comités.

#### 8.1.2c Gestion des activités de formation en éthique

Le BIE assure la formation des membres des comités d'éthique et du personnel du BIE, et le développement de leur compétence en éthique. Il offre aussi des activités de formation à l'ensemble des intervenants du CIUSSS MCQ, par exemple, une formation sur la délibération éthique et la journée annuelle *Parlons éthique*.

#### 8.1.2d Gestion des savoirs et transferts des connaissances en éthique

Le BIE assure une vigie des connaissances de fine pointe en éthique ainsi que sur les meilleures pratiques en éthique de par sa participation à un réseau de conseillères et de conseillers en éthique. Le BIE voit à la faisabilité et à la mise en application des connaissances acquises lors

des différentes activités de formation continue auxquelles participent les membres des comités d'éthique et le personnel du BIE.

#### 8.1.2e Soutien éthique en lien avec les documents d'encadrement

Le BIE élabore différents documents en éthique tels que cadre de référence en éthique, guide de réflexion et de délibération éthique, règlements des comités d'éthique, code d'éthique, etc. De plus, il consulte et commente les documents organisationnels qui lui sont soumis quant aux aspects éthiques.

**Développer la capacité de délibérer avec soi et avec les autres sur des décisions à prendre est le cœur de l'intervention éthique (Legault, 2020b).**

### **Pour joindre le bureau intégré de l'éthique (BIE)**

Le BIE se veut facilement accessible et désire soutenir ses différents clients au moment que ceux-ci le jugent opportun. Pour connaître les coordonnées et la composition du BIE, veuillez consulter la section *Bureau intégré de l'éthique* du site web du CIUSSS MCQ :

<https://www.ciuusssmcq.ca> (Accueil > À propos de nous > Qualité et performances des soins et services > Éthique > Bureau intégré de l'éthique)

Différents documents et outils ont été développés en éthique, pour en savoir davantage, voir la section 12 : Outils complémentaires du présent document.

## **8.2. Le comité d'éthique**

Le comité d'éthique de la recherche (CER) relèvent du conseil d'administration, tel que prévu par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) (mesures 12 à 14 du PAM, 1998), tandis que le comité d'éthique clinique et organisationnelle (CECO) relève du bureau du PDG (Chapitre 1.4, Règlement du comité d'éthique clinique et organisationnelle, Règles de fonctionnement). Les membres des deux comités d'éthique sont nommés par le conseil d'administration.

Les comités d'éthique ont besoin d'indépendance dans leurs délibérations et dans leurs prises de décisions ou recommandations pour s'acquitter efficacement de leur mission. Le BIE soutient les deux comités d'éthique dans leurs activités, tout en assumant un rôle de protection quant aux influences indues et aux conflits d'intérêts que les membres pourraient avoir (Énoncé de politique des trois Conseils (EPTC2), 2018, Chapitre 7; Règlement du comité d'éthique clinique et organisationnelle, Règles de fonctionnement, Chapitre 2.10).

### **8.2.1 Le comité d'éthique de la recherche (CER)**

#### 8.2.1a Mandat

Le mandat du CER est d'évaluer et d'assurer le suivi de tous les projets de recherche qui se déroulent, en tout ou en partie, au sein de l'établissement. Le CIUSSS MCQ a favorisé le fonctionnement de deux sous-comités sectoriels principalement en lien avec sa mission universitaire.

CER	Mission universitaire	Université affiliée	Spécialités
Sous-comité sectoriel médical	Centre hospitalier affilié universitaire régional à Trois-Rivières	Université de Montréal	Sphères médicales, essais cliniques, réadaptation et pharmacologiques
Sous-comité sectoriel psychosocial	Institut universitaire en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme (DI-TSA)	Université du Québec à Trois-Rivières	Sphères psychosociales

L'éthique de la recherche fournit un éclairage qui soutient les prises de décisions dans le domaine de la recherche scientifique et, plus précisément, de la recherche en santé humaine (FRSQ, 2008). Les membres du CER s'appuient sur différentes valeurs lors des évaluations éthiques des projets de recherche, notamment le respect des personnes, la préoccupation pour le bien-être et la justice (EPTC2, 2018). Les évaluations éthiques de projets de recherche reposent surtout, mais non exclusivement, sur les aspects liés au consentement libre, éclairé et continu des participants, à la confidentialité des données, aux bien-fondés de la recherche pour les participants ainsi que la population qu'ils représentent et l'assurance que les participants doivent être traités de façon juste et équitable (EPTC2, 2018).

#### 8.2.1b La portée d'un certificat en éthique de la recherche

Le CER émet des certificats de respect des différents aspects éthiques des projets de recherche<sup>12</sup>. Le CER a le pouvoir d'accepter, d'arrêter ou de refuser toute proposition de projet de recherche sur des êtres humains réalisée dans l'établissement (ACCER, 2016). La décision rendue par le CER ne peut être renversée par un établissement ou le conseil d'administration (EPTC2, 2018, art. 6.2 et 6.3). La décision d'un CER est prescriptive et nécessaire au déroulement d'un projet de recherche dans l'établissement (PAM, 1998, mesure 2,).

#### 8.2.1c Soutien au développement d'une culture en éthique

Contribuant au développement d'une culture en éthique dans l'organisation, le CER participe :

- aux activités d'éducation et de sensibilisation en éthique;
- aux consultations de documents d'encadrement relevant du secteur de l'éthique;
- au soutien à la délibération éthique pour des situations complexes et particulières en matière d'éthique de la recherche;
- à la conception de la programmation de la journée annuelle *Parlons éthique* et à sa réalisation.

### **Pour toute information en lien avec le CER**

Pour présenter un projet au CER, le chercheur doit déposer tout nouveau projet de recherche et en faire le suivi via la plateforme Nagano, accessible à l'adresse suivante : <https://cmcq.nagano.ca/>

Pour connaître les coordonnées et la composition des membres du CER, veuillez consulter la section *Comité d'éthique de la recherche* du site web du CIUSSS MCQ : <https://www.ciuusssmcq.ca> (Accueil > À propos de nous > Comités et instances > Comité d'éthique de la recherche)

<sup>12</sup> Agrément Canada (2017) — Ver. 12, Critère 1.13 : *Le cadre d'éthique englobe un processus pour examiner les répercussions éthiques des activités de recherche menées par l'organisme ou auxquelles il participe.*

## 8.2.2 Le comité d'éthique clinique et organisationnelle (CECO)

### 8.2.2a Mandat

De par ses différentes activités, le CECO :

- soutient les intervenants, de même que les usagers et leurs proches, dans leur réflexion éthique;
- émet des avis de type général sur une thématique proposée par une équipe ou une thématique que le comité choisit lui-même afin de nourrir les réflexions.

### 8.2.2b La portée d'un avis de type général

Les avis éthiques de type général sont le résultat d'une démarche de réflexion et d'examen qui permet l'identification d'enjeux éthiques potentiels (dilemmes, questions ou préoccupations) d'une situation particulière. Ils contiennent les recommandations du CECO et se veulent un éclairage sur les enjeux éthiques présents afin de permettre la justification des décisions retenues (INSPQ, 2003).

Lors de l'élaboration d'avis éthiques, le fonctionnement en CECO est privilégié, car il s'appuie sur une approche dialogique et permet une démarche de délibération éthique basée sur le partage de différents points de vue, sur l'enrichissement des discussions et des réflexions, par la participation des membres détenant des compétences diverses.

L'élaboration d'avis de type général nécessite du temps, de la réflexion et des échanges de la part des membres du CECO. Les avis ne peuvent être construits dans l'urgence, compte tenu qu'une analyse des faits sur le sujet et qu'une recherche documentaire doivent être réalisées. L'élaboration d'un avis de type général comprendra, plus précisément, une analyse des faits et du contexte de la situation. Les impacts sur les différentes parties prenantes sont réfléchis et discutés en comité d'éthique. Lors de la délibération des membres, les valeurs prioritaires dans le contexte et les enjeux éthiques sont exposés. Les recommandations émises par le CECO prennent en compte les valeurs prioritaires émanant de l'analyse des impacts ainsi que les valeurs organisationnelles du CIUSSS MCQ. Les valeurs organisationnelles guident l'ensemble des prises de décisions des gestionnaires et en favorisent une cohérence dans la visée des grands dossiers, raison pour laquelle y faire référence dans un avis de type général prend son sens.

Les avis de type général en éthique clinique et organisationnelle ne sont qu'à visée de réflexive afin d'alimenter les échanges et les discussions des intervenants. Ils sont une réponse générale, construite de points de réflexion, qui peut servir d'outil d'aide à la décision et de justification de cette dernière. Ils ne sont en aucun cas prescriptifs. Les avis du CECO sont disponibles sur le MIC (voir la section 12 : Outils complémentaires).

### 8.2.2c Soutien au développement d'une culture en éthique

Contribuant au développement d'une culture en éthique dans l'organisation, le CECO, en plus de réaliser des avis de type général en éthique clinique et organisationnelle, collabore :

- aux activités d'éducation et de sensibilisation en éthique;
- aux consultations de documents d'encadrement relevant du secteur de l'éthique;
- au soutien à la délibération éthique pour des situations complexes et particulières en matière d'éthique clinique et organisationnelle;
- à la conception de la programmation de la journée annuelle *Parlons éthique* et à sa réalisation.

## Pour toute information en lien avec le CECO

Pour faire une demande au CECO, on doit communiquer directement avec le BIE par téléphone ou par courrier électronique. Pour connaître les coordonnées du BIE et la composition des membres du CECO, veuillez consulter la section *Éthique clinique et organisationnelle* du site web du CIUSSS MCQ :

<https://www.ciuussmcq.ca> (Accueil > À propos de nous > Comités et instances > Éthique clinique et organisationnelle)

## 9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INSTANCES CONCERNÉES

Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adopter le cadre de référence en éthique</li> <li>▪ Nommer les membres des comités d'éthique</li> </ul>
Présidence-direction générale et Présidence-direction générale adjointe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutenir le développement d'une culture en éthique par l'application du cadre de référence en éthique</li> </ul>
Comité d'éthique de la recherche	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promouvoir le cadre de référence en éthique</li> <li>▪ Adhérer à l'approche de l'éthique basée sur les valeurs et les principes directeurs</li> </ul>
Comité d'éthique clinique et organisationnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promouvoir le cadre de référence en éthique</li> <li>▪ Adhérer à l'approche de l'éthique basée sur les valeurs et les principes directeurs</li> </ul>
DQEPE – Bureau intégré de l'éthique	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élaborer et réviser le cadre de référence en éthique</li> <li>▪ Promouvoir le modèle de l'éthique basée sur des valeurs</li> <li>▪ S'assurer du transfert de connaissances en éthique</li> <li>▪ Accompagner et soutenir les directions, les instances et les comités d'éthique dans l'appropriation de l'approche de l'éthique basée sur des valeurs</li> </ul>
Directions cliniques et directions partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diffuser le cadre de référence et le faire connaître aux équipes</li> <li>▪ Intégrer les concepts de ce cadre de référence dans leur offre de services</li> <li>▪ Encourager les initiatives de la réflexion éthique basée sur des valeurs</li> <li>▪ Collaborer avec le BIE, au besoin, afin de préciser les éléments des différentes dimensions impliqués dans les situations qui font l'objet d'une délibération éthique</li> </ul>
CUCI, comités des usagers, comités des résidents	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adhérer à l'approche de l'éthique basée sur des valeurs</li> <li>▪ Faire la promotion des principes directeurs auprès des usagers</li> <li>▪ Référer les usagers qui ont besoin de soutien à la prise de décision éthique au BIE</li> </ul>
Instances professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diffuser le cadre de référence et le faire connaître à leurs membres</li> <li>▪ Faire la promotion des principes directeurs auprès de leurs membres</li> </ul>
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adhérer à l'approche de l'éthique basée sur des valeurs</li> <li>▪ Intégrer les principes directeurs en adaptant leurs pratiques en cohérence avec l'éthique basée sur des valeurs</li> </ul>
Usagers et proches	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exprimer leurs besoins en soutien de prise de décision délibérée</li> <li>▪ S'impliquer dans les prises de décision qui les concernent</li> </ul>

## 10. CONCLUSION

Cette seconde version du cadre de référence en éthique témoigne de l'évolution du niveau de maturité en éthique au CIUSSS MCQ. Il vient préciser le positionnement de l'éthique au sein de l'établissement ainsi que sa contribution à l'atteinte de la mission de l'organisation.

Le cadre de référence contribue au développement d'une culture en éthique par les fondements conceptuels de l'approche en éthique adoptée au CIUSSS MCQ. Cette approche est une référence commune dans l'organisation afin de guider, d'accompagner, d'outiller les intervenants, les usagers et leurs proches dans leurs questionnements éthiques et leurs prises de décisions basées sur des valeurs.

L'éthique est réaliste, mais non parfaite. La délibération collective sur une situation et le dialogue ont pour but de faire émerger une position commune sur la meilleure chose à faire dans les circonstances. La réflexion éthique peut permettre de donner un sens aux pertes, malheureusement inévitables dans le cas de dilemme éthique, par le dialogue, l'échange et les prises de positions partagées. Le secteur de l'éthique soutient les prises de décisions éthiques et est en cohérence avec le Vrai Nord ainsi qu'avec le modèle de participation des usagers qui promeut l'implication des usagers/proches dans l'ensemble des processus de l'organisation.

Afin de mettre en œuvre le cadre de référence en éthique, un plan d'appropriation a été réfléchi et se retrouve à l'annexe 4.

L'apprentissage des prises de décisions collectives, afin qu'elles soient issues d'une délibération structurée, permettra de dépasser le stade des décisions spontanées. Le processus de prises de décisions structurées favorisera des décisions délibérées qui tiennent compte des impacts positifs et négatifs des décisions sur les parties prenantes. Le processus de délibération permettra également de se donner un vocabulaire commun pour justifier les décisions prises au sein de l'organisation, et ce, auprès de toutes les personnes concernées par celles-ci. Les décisions auront ainsi plus de sens, pourront être mieux justifiées par ceux qui les prennent et mieux comprises par les personnes qui en vivent les conséquences.

## 11. BIBLIOGRAPHIE

Association canadienne des comités d'éthique de la recherche (ACCER). (2016). *Modes opératoires normalisés (MOD) 402.002*.

Agrément Canada. (2017). *Accréditation Agrément Canada Q-Mentum. Normes Leadership. Ver.12*

Association des praticiens en éthique du Canada (APEC), (2007). Promouvoir l'éthique par le dialogue. *APEC Magazine*, vol. 7, no 2. Repéré <http://epac-apec.ca/wp-content/uploads/2015/02/magazine-7-2.pdf>

Bégin, L. (2014). *Cinq questions d'éthique organisationnelle*. Éditions Nota bene, Éthique.

Boisvert, Y., Legault, G.A., Côté, L., Marchildon, A., & Jutras, M. (2003). *Raisonnement éthique dans un contexte de marge de manœuvre accrue : clarification conceptuelle et aide à la décision*. Rapport de recherche. Québec, QC : Centre d'expertise en gestion des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du trésor.

Brière, D. (2007). *Logos. La raison en quête de vérité*. Anjou, QC : Les éditions CEC.

CIUSSS MCQ (2017). Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique. *Démarche de réflexion et de délibération éthique. Identifier, traiter et consigner les dilemmes éthiques : outils pratiques destinés aux intervenants*. (GD-20-003).

CIUSSS MCQ (2017). Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique. Journée *Parlons éthique* — 1<sup>re</sup> édition. Sous le thème : *Ensemble vers une vision intégrée de l'éthique*.

CIUSSS MCQ (2018). Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique. Journée *Parlons éthique* — 2<sup>e</sup> édition. Sous le thème : *La délibération éthique*.

CIUSSS MCQ (2018). Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique. *Modèle de participation de l'utilisateur* (CDR-20-002).

CIUSSS MCQ (2018). Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique. *Procédure : Encadrement des usagers-ressources* (PRO-20-008).

CIUSSS MCQ (2019). Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique. Journée *Parlons éthique* — 3<sup>e</sup> édition. Sous le thème : *Humaniser nos décisions dans un contexte normé*.

Drolet, M.-J. (2014). *De l'éthique à l'ergothérapie : la philosophie au service de la pratique ergotherapeutique* (2<sup>e</sup> éd.). Québec, QC : presses de l'Université du Québec.

Girard, D. (2009). Conflits de valeurs et souffrance au travail. *Éthique publique*, 11(2), 129-138.

Girard, D. (2017). Intégrer l'éthique à la prise de décision : une question de confiance. *Revue Gestion*, HEC Montréal, repéré <https://www.revuegestion.ca/integrer-l-ethique-a-la-prise-de-decision-une-question-de-confiance>

- Goulet, M. & Drolet, M.-J. (2018). Les enjeux éthiques en réadaptation. Un état des lieux de la conceptualisation de notions éthiques. *Canadian Journal of Bioethics / Revue canadienne de bioéthique*, 1 (3), 9–21. <https://doi.org/10.7202/1058248ar>
- Durand, G. (2005). *Introduction générale à la bioéthique. Histoire, concepts et outils*. Fides, Montréal.
- Fond de santé du Québec. (2008). *Standards du Fonds de recherche en santé du Québec sur l'éthique de la recherche en santé humaine et l'intégrité scientifique*. Québec.
- Groupe en éthique de la recherche (2018). *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2*. Gouvernement du Canada. 255 pages.
- INSPQ (2003). *Qu'est-ce qu'un avis éthique pour le Comité d'éthique de la santé publique ? Sa structure, sa portée*. Gouvernement du Québec. 8 pages.
- Lacroix, A. (2014). Quelle éthique pour quelle organisation ? Dans L. Bégin (Éd.), *Cinq questions d'éthique organisationnelle* (pp. 15-64). Montréal : Nota bene.
- Legault, G-A. (1999, 2008). *Professionnalisme et délibération éthique. Manuel d'aide à la décision responsable*. Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Legault, G. A. (2007). Autorégulation et hétérorégulation : un concept interdisciplinaire. *Ethica*, 16(2), 27-50.
- Legault, G. A. (2011). L'éthique appliquée comme entreprise philosophique : dialogue avec Ricœur. Dans L. André (Éd.), *Redéployer la raison pratique* (pp. 35-70). Montréal, QC : Liber.
- Legault, G-A. (2017). *Qu'est-ce que la Prise de décision basée sur les valeurs ? Le sens partagé des décisions par les valeurs*. Conférence dans le cadre de la journée Parlons éthique, 1<sup>re</sup> édition, 25 avril 2017. CIUSSS MCQ.
- Legault, G-A. (2018). *De la vision éthique à l'action collective*, Conférence dans le cadre de la journée Parlons éthique, 2<sup>e</sup> édition, 12 avril 2018. CIUSSS MCQ.
- Legault, G.-A., (2020a). Formation sur l'élaboration d'avis éthiques présentée au CIUSSS MCQ le 12 février 2020. Bécancour.
- Legault, G.-A. (2020b). Citation dans le cadre d'une visioconférence pour accompagnement d'une démarche d'élaboration du cadre de référence en éthique. 8 juin 2020.
- Moore, G.E. (1998). *Principia Ethica*. Paris : PUF.
- MSSS. (1998). *Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique*. Gouvernement du Québec. 40 pages.
- Réseau d'éthique organisationnelle du Québec (REOQ), (2017). *Être une organisation éthique en 2017, est-ce possible ? L'éthique, au-delà de la conformité*. Colloque annuel, Montréal.



Ricœur, P. (1988). Pour l'être humain du seul fait qu'il est humain », dans Jean-François de Raymond (dir.). *Les enjeux des droits de l'homme*. Paris, Larousse.

Roccas, S. & Sagiv, L. (2017). *Values and Behavior, Taking a Cross Cultural Perspective*. Springer, 255 pages.

Voyer, G. (1996). *Qu'est-ce que l'éthique clinique ?* Catalyses, Montréal, Fides.

## 12. OUTILS COMPLÉMENTAIRES

\*Avis du CECO : consulter l'intranet commun du CIUSSS MCQ (*MIC > Accueil > Mon organisation > Éthique > Avis du comité d'éthique clinique et organisationnelle (CÉCO)*)

\*Documents et outils en éthique : consulter l'intranet commun du CIUSSS MCQ (*MIC > Accueil > Mes outils > Soutien et outils pour enjeux éthiques*)

\*Guide pour une démarche de réflexion et de délibération éthique (GD\_20-003) : consulter l'intranet commun du CIUSSS MCQ (*MIC > Accueil > Mes outils > Soutien et outils pour enjeux éthiques*)

Modèle de participation de l'utilisateur du CIUSSS MCQ : consulter la section *Participation de l'utilisateur* du site web du CIUSSS MCQ : <https://www.ciuusssmcq.ca> (*Accueil > À propos de nous > Qualité et performances des soins et services > Usager partenaire et usager-ressource > Participation de l'utilisateur*)

Modèle de performance du Vrai Nord : consulter la section *Amélioration continue* du site web du CIUSSS MCQ : <https://www.ciuusssmcq.ca> (*Accueil > À propos de nous > Qualité et performances des soins et services > Amélioration continue*)

\*Certains documents ne sont pas directement accessibles aux usagers. S'ils désirent les consulter, ils peuvent en faire la demande au BIE qui leur acheminera.

## 13. ANNEXES

Annexe 1 : Résumé du cadre de référence en éthique

Annexe 2 : Informations destinées aux usagers et aux proches

Annexe 3 : Démarches de soutien du bureau intégré de l'éthique

Annexe 4 : Plan d'appropriation du cadre de référence en éthique

## 14. MOTS CLÉS

BIE, CECO, CER, comité d'éthique, conflit, décision, délibération, déontologie, dilemme, enjeux, éthique, norme, prise de décision, recherche, valeur.

## 15. LISTE DES ACRONYMES

ACCER	Association canadienne des comités d'éthique de la recherche
APEC	Association des praticiens en éthique du Canada
BIE	Bureau intégré de l'éthique
CECO	Comité d'éthique clinique et organisationnelle
CER	Comité d'éthique de la recherche
CIUSSS MCQ	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec
CR	Comité de résidents
CU	Comité des usagers
CUCI	Comité des usagers du centre intégré
DI-TSA	Déficience intellectuelle - Trouble du spectre de l'autisme
DQEPE	Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique
EPTC	Énoncé de politique des trois Conseils
IDEA	Institut d'éthique appliquée
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
PAM	Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique
RSSS	Réseau de la santé et des services sociaux
REOQ	Réseau d'éthique organisationnelle du Québec

## Annexe 1 - Résumé du cadre de référence en éthique

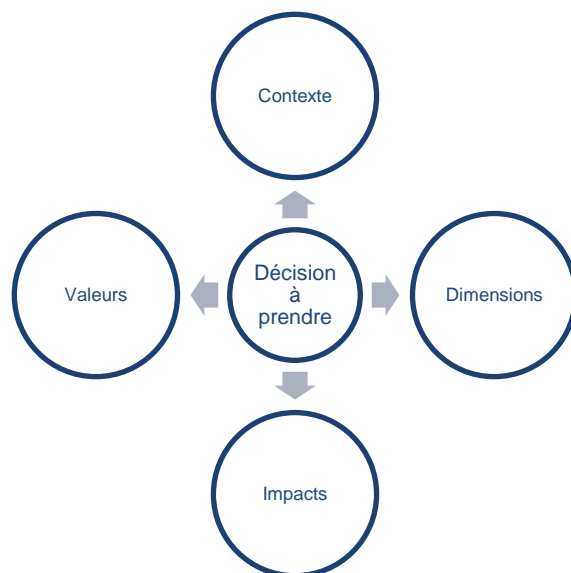
### Approche éthique basée sur les valeurs et soutien à la prise de décision

**Quelle est la meilleure chose à faire dans les circonstances actuelles?  
Quoi faire pour bien faire?  
Qu'est-ce que la décision délibérée?**

Une prise de décision qui tient compte des différentes dimensions présentes dans la situation, des personnes impliquées, des conséquences de la décision et des valeurs en jeu. Elle doit pouvoir se justifier auprès des personnes impliquées dans la situation.

#### Comment prendre une décision délibérée?

Le bureau intégré de l'éthique vous soutiendra à clarifier la question en vous posant ces questions :



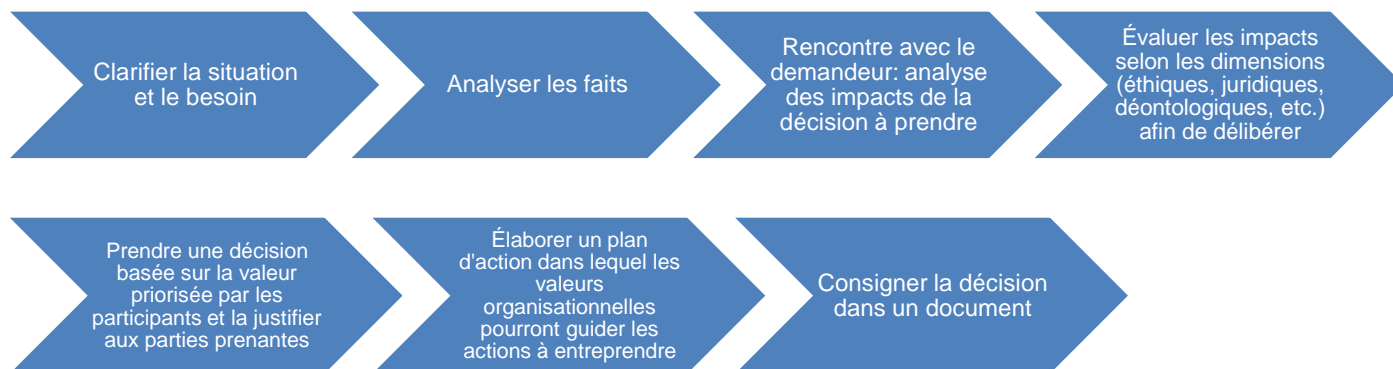
- Quel est le contexte de la situation?
- Qui sont les personnes impliquées?
- Quelles sont les dimensions déontologiques, juridiques, organisationnelles, scientifiques et éthiques à considérer?
- Quels sont les impacts de ma décision sur les personnes impliquées?
- Quelles sont les valeurs mises en cause?

#### Quels sont les éléments clés de la décision délibérée?

Discussion - réflexion - conséquences - responsabilité partagée/valeurs partagées

L'éthique basée sur les valeurs n'est pas une autre façon de réguler les comportements ou de les sanctionner.

#### Quelles sont les étapes d'une demande?



#### Comment contacter le bureau intégré de l'éthique?

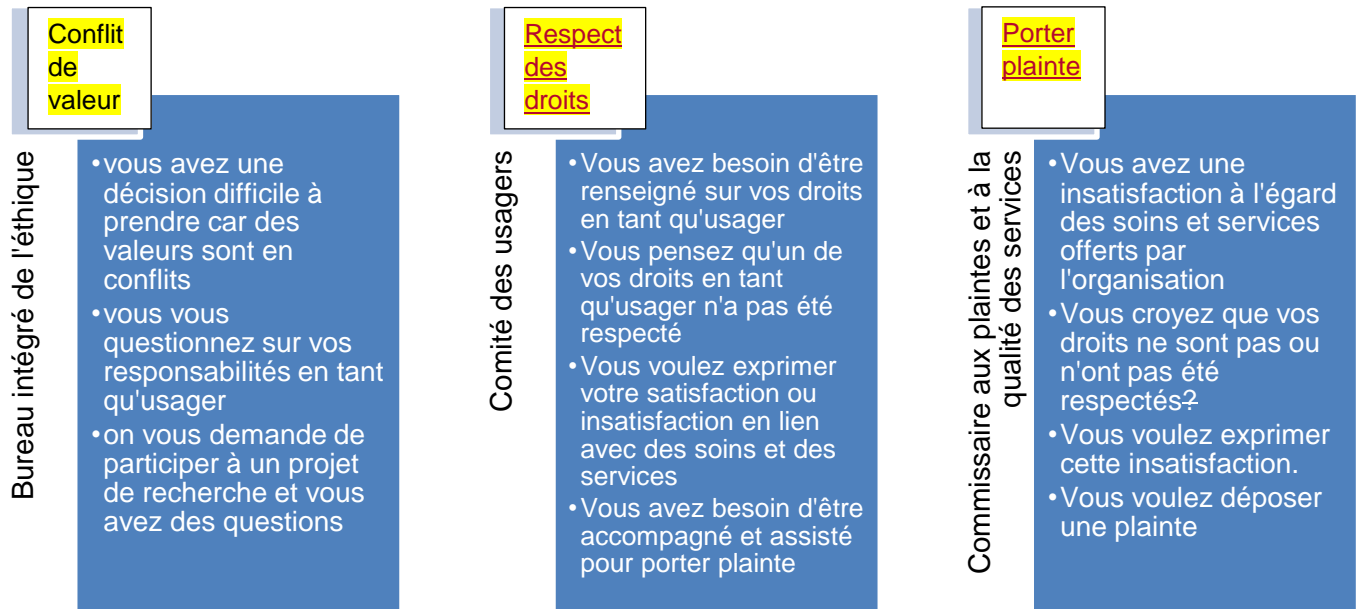
Courriel : [04ethiqueciusssmcq@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04ethiqueciusssmcq@ssss.gouv.qc.ca)

Téléphone : 819 478-6464, poste 26478

## Annexe 2 - Informations destinées aux usagers et aux proches

### À qui faire appel dans les situations suivantes?

Si vos besoins ressemblent à :



#### Référence (CUCI)

<https://ciusssmcq.ca/a-propos-de-nous/comites-et-instances/comite-des-usagers-du-centre-integre>

#### Référence

<https://ciusssmcq.ca/nous-joindre/>

### Des exemples de motifs pour consulter le bureau intégré de l'éthique :

- Des enjeux de confidentialité
- Décider du niveau de soins pour un proche

### Comment joindre le bureau intégré de l'éthique?

Courriel : [04ethiqueciusssmcq@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04ethiqueciusssmcq@ssss.gouv.qc.ca)

Téléphone : 819 478-6464, poste 26478

## Annexe 3 - Démarches de soutien du bureau intégré de l'éthique

Le BIE soutient les intervenants, de même que les usagers et leurs proches, notamment lorsque surviennent des situations soulevant des dilemmes éthiques comme, par exemple, des situations où l'on doit choisir entre des exigences conflictuelles, alors que toutes les possibilités envisageables présentent des inconvénients importants.

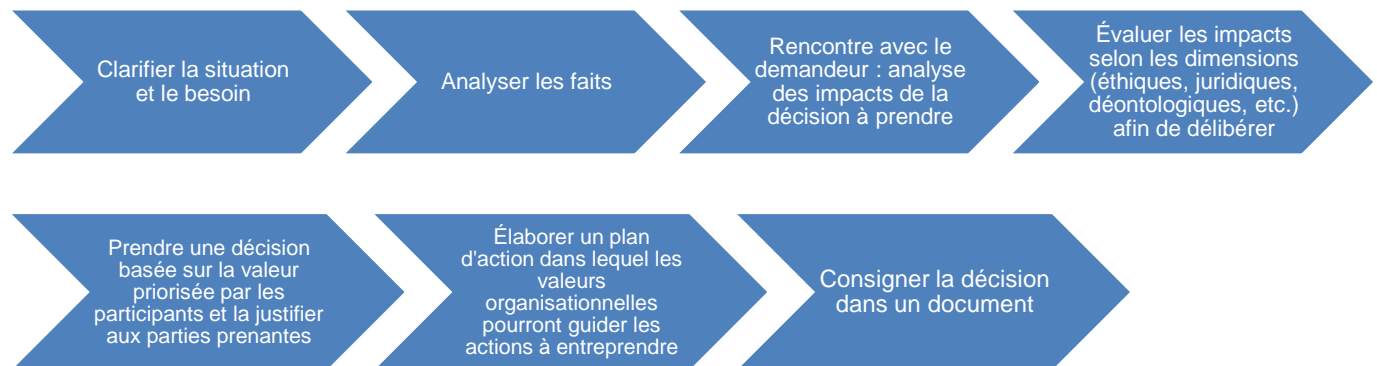
Modalités :

- Les dilemmes éthiques sont abordés sous forme de délibération.
- La rencontre de délibération est animée par deux animateurs, soit du BIE ou du CECO.
- Le demandeur ainsi que les différentes personnes impliquées dans la décision difficile à prendre participent, délibèrent et prennent la décision finale selon la valeur qu'elles auront priorisée.

Une telle approche favorise l'appropriation du mode de délibération éthique par les participants et permet aux équipes d'améliorer leurs compétences en matière de résolution de problème et de prises de décisions basées sur des valeurs. La démarche de délibération éthique est précisée dans le *Guide de réflexion et de délibération* éthique (GD\_20-003), disponible dans la bibliothèque de l'intranet (voir la section 12 : Outils complémentaires).

### Étapes pour l'accompagnement des demandeurs :

Quand le BIE reçoit une demande, les étapes suivantes sont réalisées :



Les valeurs organisationnelles orientent les comportements des individus et sont appelées à être actualisées à l'intérieur du plan d'action établi par le demandeur. Les valeurs de l'organisation guident les actions à entreprendre, mais aussi les mesures d'atténuation des impacts négatifs sur les parties prenantes. L'actualisation des valeurs organisationnelles dans le plan d'action favorise ainsi les bonnes relations entre les individus et le développement d'une culture en éthique.

## CONSEIL

Définition	Modalités de soutien	Exemples
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Varie entre donner une opinion à quelqu'un, jusqu'à lui recommander ce qu'il devrait faire. Le diriger, l'orienter, lui servir de guide<sup>13</sup>;</li> <li>▪ Échanger, sous forme de questions-réponses, afin de pousser plus loin la réflexion du client ou contribuer à ce qu'il puisse poursuivre une démarche en cours qui présente une difficulté dans sa réalisation;</li> <li>▪ Soutenir ponctuellement, dans l'immédiat, un client aux prises avec un problème.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Discussion téléphonique, par courriel ou en personne;</li> <li>▪ Aucune réunion formelle;</li> <li>▪ Aucun formulaire requis pour le client;</li> <li>▪ Habituellement, demande spontanée;</li> <li>▪ Habituellement, aucun suivi nécessaire.</li> </ul>	<p>Un conseil en éthique de la recherche pour un chercheur qui présente un projet</p>

## CONSULTATION

Définition	Modalités de soutien	Exemples
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Donner son opinion lors de consultation;</li> <li>▪ Chercher des renseignements;</li> <li>▪ Répondre à des questions plus complexes, de façon élaborée avec différents choix possibles;</li> <li>▪ Faire de la recherche et de la réflexion pour trouver la réponse adéquate;</li> <li>▪ Émettre une opinion ou un jugement critique sur une situation, un document, etc.;</li> <li>▪ Soutenir dans un court délai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plusieurs personnes peuvent être impliquées dans la situation soumise;</li> <li>▪ Quelques rendez-vous téléphoniques;</li> <li>▪ Échange de documents;</li> <li>▪ Habituellement, démarche en mode planifié;</li> <li>▪ Aucun formulaire requis pour le client;</li> <li>▪ Un suivi est nécessaire, car des recherches sont requises ou un certain nombre d'actions doivent être réalisées.</li> </ul> <p>La consultation faite par le BIE est différente de la consultation demandée aux comités d'éthique. Le comité d'éthique de la recherche évalue les aspects éthiques d'un projet de recherche et émet des conditions à l'obtention d'un certificat éthique. Le comité d'éthique clinique et organisationnelle émet des avis (recommandations) concernant des dilemmes éthiques vécus par les clients.</p> <p>La consultation réalisée par le BIE porte sur des situations vécues par les intervenants et qui font l'objet d'enjeux éthiques et non d'un dilemme éthique (voir section Définitions).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ situation où les intervenants, usagers/proches et les instances se demandent quelle est la meilleure chose à faire et qu'ils ont besoin de réfléchir à la situation afin de prendre une décision délibérée;</li> <li>▪ demande d'élaboration d'un avis éthique de type général par une équipe, une direction ou une instance sur l'utilisation des médias sociaux.</li> </ul>

<sup>13</sup> Larousse en ligne

## ACCOMPAGNEMENT

Définition	Modalités de soutien	Exemples
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assister les personnes et les équipes à la délibération éthique lors de dilemmes éthiques;</li> <li>▪ Soutenir des personnes dans l'atteinte des objectifs qu'elles se sont fixés en lien avec les enjeux éthiques qu'elles rencontrent;</li> <li>▪ Poursuivre un objectif où la collaboration avec le client est nécessaire pour l'atteindre;</li> <li>▪ Poser des actions afin d'aider le client à aller plus loin dans sa démarche, en l'amenant à réfléchir à des aspects éthiques auxquels il n'aurait pas pensé et à les adresser de la façon la plus optimale possible;</li> <li>▪ Habilitier les équipes à développer leur compétence éthique;</li> <li>▪ Accompagner en fonction du rythme et des priorités du client. Celui-ci est toujours le maître d'œuvre de la démarche.</li> </ul> <p>Le niveau d'accompagnement est en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de l'offre de service en éthique;</li> <li>▪ des besoins du client;</li> <li>▪ du niveau d'autonomie du client.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan d'action avec des étapes;</li> <li>▪ Gestion du changement nécessaire;</li> <li>▪ Actions à court et moyen terme (quelques semaines à quelques mois);</li> <li>▪ Réunions formelles;</li> <li>▪ Aucun formulaire requis pour le client;</li> <li>▪ Habituellement, un suivi est nécessaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accompagnement particulier par la mise sur pied d'une formation sur mesure pour une équipe clinique du CIUSSS MCQ qui a un besoin particulier en formation en éthique non couvert par le plan de développement des compétences;</li> <li>▪ Un proche d'utilisateur qui a à prendre une décision concernant les niveaux de soins à déterminer pour un usager et qui fait appel au BIE pour une consultation à la délibération éthique;</li> <li>▪ Un accompagnement dans un dossier particulier pour une instance (ex. comité de triage).</li> </ul>

## Annexe 4 - Plan d'appropriation du cadre de référence en éthique

Catégories d'activités	Public cible	Moyens
Activités d'information/sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conseil d'administration</li> <li>▪ Comité de direction</li> <li>▪ Gestionnaires et leurs équipes</li> <li>▪ Médecins</li> <li>▪ Instances professionnelles</li> <li>▪ CUCI, CU et CR</li> <li>▪ Regroupement d'usagers-ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présentation des faits saillants du cadre de référence en éthique dans des rencontres               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Minimale, pour le public cible des CU et usagers, les présentations se feront en partenariat avec un usager membre des comités d'éthique</li> </ul> </li> <li>▪ Publications : (<i>Pratico, Abrégé, Consult</i> et le blogue du CIUSSS MCQ)</li> </ul>
Activités d'appropriation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation sur la délibération éthique</li> <li>▪ Formations sur mesure en éthique pour des groupes cibles (prises de décisions basées sur des valeurs, enjeux et dilemmes éthiques, etc.)</li> <li>▪ Conférences-midi <i>Parlons éthique ce midi</i> sur différents thèmes liés à l'éthique</li> <li>▪ Journée annuelle <i>Parlons éthique</i></li> <li>▪ Discussion de cas dans les équipes</li> <li>▪ Développement d'outils destinés aux gestionnaires, équipes et usagers/proches</li> </ul>