


<p>Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale</p> <p>Québec</p> 	<p>Direction responsable : Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique</p>
	<p>Recommandé par le comité d'éthique clinique et de l'enseignement le 12 avril 2017</p>
	<p>Recommandé par les comités d'éthique de la recherche sectoriels le 15 mai 2017</p>
	<p>Recommandé par le comité des usagers du CIUSSS de la Capitale-Nationale le 15 mai 2017</p>
	<p>Adopté par le comité de direction le 2 mai 2017</p>
	<p>Déposé au conseil d'administration le 16 mai 2017 Déposé au conseil d'administration le 24 septembre 2019</p>
	<p>Déposé au comité de vigilance et de la qualité le 24 mai 2017</p>
	<p>Entrée en vigueur le 16 mai 2017 Mise à jour adoptée par le comité de direction le 17 septembre 2019</p>
	<p>TITRE : CADRE D'ÉTHIQUE INSTITUTIONNEL</p>

<p>CONSULTATIONS</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des infirmières et infirmiers</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil multidisciplinaire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Cadres</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Comité des usagers du centre intégré</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Comité d'éthique clinique et de l'enseignement</p>
--	---

Table des matières

DÉFINITIONS ET ACCRONYMES	3
1. LES VALEURS ORGANISATIONNELLES	5
2. LA PHILOSOPHIE DE GESTION	6
3. NOTRE STRATÉGIE D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE AU CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE	6
3.1 LE LEADERSHIP ÉTHIQUE, UN POSITIONNEMENT INCONTOURNABLE.....	6
3.2 LES PRINCIPES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE EN SOUTIEN À LA RÉFLEXION.....	7
3.3 LES MESURES DE SENSIBILISATION ET DE SOUTIEN DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTENCE ÉTHIQUE.....	8
3.4 L'INTÉGRATION ET LA COHÉRENCE DES PRATIQUES EN ÉTHIQUE	9
4. UN ENCADREMENT RÉGLEMENTAIRE : CODES ET POLITIQUES ORGANISATIONNELLES.....	10
4.1. LE CODE D'ÉTHIQUE.....	10
4.2. LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ...	10
4.3. POLITIQUES ORGANISATIONNELLES	11
5. LES STRUCTURES EN ÉTHIQUE MISES EN PLACE PAR L'ORGANISATION	11
5.1. LE COMITÉ D'ÉTHIQUE CLINIQUE ET DE L'ENSEIGNEMENT (CECE) AUQUEL SONT ASSOCIÉS L'ÉQUIPE DE CONSULTATION PRIORITAIRE (ECP) ET LES COMITÉS CONSULTATIFS EN ÉTHIQUE (CCE)	11
5.1.1. LES COMITÉS CONSULTATIFS EN ÉTHIQUE (CCE)	11
5.2. LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE (CER).....	12
5.3. LE COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE	14
6. LES PARTENAIRES DE LA RÉFLEXION ÉTHIQUE AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION.....	15
6.1 LES COMITÉS DES USAGERS.....	15
6.2 LES CONSEILS PROFESSIONNELS	15
6.3 LES ORDRES PROFESSIONNELS	15
7. CONCLUSION.....	15

DÉFINITIONS ET ACCRONYMES

CCE	Comité consultatif en éthique
CECE	Comité d'éthique clinique et de l'enseignement
CÉR-S	Comité d'éthique de la recherche sectoriel
CIUSSS de la Capitale-Nationale	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale
Éthique	Réflexion sur des valeurs, dans un contexte donné, en vue d'une prise de décision empreinte d'incertitude. L'éthique vise à aider à décider avec justesse dans l'incertitude du moment. L'éthique ne comprend pas de règles, de règlements ou de sanctions. L'éthique, dans sa pratique, est soucieuse d'un juste rapport à l'autre; elle représente souvent une façon alternative de voir les choses, une vision soucieuse d'un juste milieu. L'éthique est souvent confondue avec la déontologie, la science de la règle.
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
PI	Plan d'intervention
PII	Plan d'intervention interdisciplinaire
PTI	Plan thérapeutique infirmier
REC	Rencontre en éthique clinique
Valeurs	Une valeur est un repère qui alimente la réflexion portant sur une conduite, une prise de position ou un choix qui vise le mieux-être des personnes et des organisations.

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale a la volonté d'assurer et d'améliorer de façon continue la sécurité et la qualité des soins et des services offerts à sa clientèle. Une des stratégies retenues est d'encourager le développement d'une réflexion éthique qui est essentielle à la réalisation de notre mission.

Dans un souci d'assurer la promotion d'une réflexion éthique auprès de l'ensemble des administrateurs, des gestionnaires, du personnel, des médecins, des sages-femmes, des bénévoles, des usagers et de leurs proches, les outils, les moyens et les mécanismes que se donne l'organisation ont été regroupés sous un cadre en matière d'éthique.

Voici brièvement quelques actions proposées dans le cadre de notre stratégie en matière d'éthique :

- Faire la promotion des comportements et des pratiques éthiques partout dans l'organisation.
- Implanter une approche structurée auprès d'équipes multidisciplinaires afin de prendre des décisions considérant les enjeux éthiques en causes.
- Soutenir le développement des compétences en matière d'éthique et l'intégration de cette dimension dans la culture organisationnelle d'amélioration de la qualité et de la sécurité.
- Définir, développer, rendre disponible et diffuser les processus et les outils servant à gérer les problèmes, les dilemmes et les préoccupations d'ordre éthique.
- Assurer la cohérence des décisions appliquées à des situations semblables.

L'adoption de ce cadre est un geste significatif pour notre organisation, car elle traduit notre intention de s'engager dans la voie de la gestion éthique afin de répondre le mieux possible à la question centrale :

« Quoi faire pour bien faire? »

1. LES VALEURS ORGANISATIONNELLES

Une des dimensions importantes en matière d'éthique est certainement la définition des valeurs organisationnelles en raison de leur impact sur les façons d'être et d'agir.

Les valeurs sont ce que les individus ou les membres d'une organisation considèrent comme étant beau, bon et souhaitable.

Elles sont des phares qui indiquent vers quoi l'organisation désire cheminer et sur quoi l'organisation devrait s'appuyer en cas d'incertitude. Les valeurs sont des guides pour l'action; elles sont constituées d'éléments que l'organisation considère comme des idéaux à poursuivre.

Le partage des valeurs constitue des points d'ancrage essentiels et des instruments d'implication et d'engagement pour l'ensemble des personnes de l'établissement.

Dans la mesure où des processus permettent l'échange et la mise en commun, les valeurs sont des outils puissants qui appuient l'accomplissement de la mission et la vision de l'établissement.

C'est donc dans cette perspective qu'au terme d'un vaste processus de consultation, le conseil d'administration a adopté les cinq valeurs organisationnelles suivantes :

Bienveillance

Se manifeste par des relations guidées par la recherche du bien des uns et des autres.

Respect

Se caractérise par la reconnaissance en la capacité d'agir de toute personne que l'on traite avec dignité et dont nous estimons la valeur.

Collaboration

Se manifeste par l'engagement des personnes qui œuvrent au CIUSSS de la Capitale-Nationale à s'impliquer au sein des équipes de travail et à y intégrer, à titre de membre à part entière, les usagers, leurs proches et les partenaires dans l'atteinte d'un but commun.

Responsabilisation

Se manifeste par la rigueur et l'imputabilité afin de contribuer à la réalisation de la mission de l'établissement en demeurant centrée sur l'expérience et les besoins de l'utilisateur et de ses proches.

Audace

Se traduit par une attitude proactive face au changement et l'aptitude à saisir les opportunités, tout en faisant preuve de créativité, d'innovation et de courage.

2. LA PHILOSOPHIE DE GESTION

La philosophie de gestion influence nos stratégies en matière d'éthique. Dans notre organisation, la philosophie de gestion s'inspire de certains principes Lean et s'appuie sur trois grands principes :

- Améliorer les services pour et avec les usagers;
- Améliorer nos processus;
- Impliquer le personnel dans la résolution de problèmes, car ce sont eux les experts.

À la base de cette philosophie, il y a un système intégré de l'amélioration continue de la performance et cinq piliers :

- Accessibilité et continuité;
- Qualité et la sécurité;
- Valorisation des personnes;
- Efficacité des ressources;
- Savoir et innovation.

La réflexion éthique s'inscrit comme une composante essentielle influençant positivement les décisions prises dans l'amélioration continue de la qualité des soins et des services de l'établissement.

3. NOTRE STRATÉGIE D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE AU CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE

3.1 LE LEADERSHIP ÉTHIQUE, UN POSITIONNEMENT INCONTOURNABLE

Le leadership éthique s'observe de différentes façons dont :

- l'enracinement de l'éthique dans le discours organisationnel;
- la responsabilité en regard de l'éthique est à tous les niveaux de gestion;
- la reconnaissance de l'éthique comme un mode de réflexion et d'action au cœur des préoccupations de l'établissement;
- la conviction que les personnes ont une sensibilité éthique et qu'elles sont capables de réguler leurs comportements en cette matière;
- l'application rigoureuse du code d'éthique, des codes de déontologie ainsi que des politiques établies;
- la reconnaissance du fort intérêt des gestionnaires de l'établissement à développer leurs connaissances et à intégrer l'éthique dans leurs pratiques de gestion;
- la prise de décision éthique concernant l'allocation des ressources qui tient compte des critères de performance, d'efficacité et d'efficience, et facteurs au sein de l'établissement (contextuels, humains, équité, groupes vulnérables, responsabilité sociale).

3.2 LES PRINCIPES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE EN SOUTIEN À LA RÉFLEXION

Il arrive que nous devions prendre position face à des dilemmes éthiques, comme des situations complexes empreintes de zones grises qui :

- ne sont pas régies par aucune règle ou norme;
- sont régies par des normes et des règles qui laissent place à l'interprétation;
- sont régies par plusieurs normes ou valeurs;
- sont régies par des normes et des règles contradictoires.

Dans les situations où il y a un conflit de valeurs ou de normes, la personne doit utiliser son jugement pour y faire face et décider par elle-même ou avec ses pairs du comportement à adopter dans les circonstances. Compte tenu du caractère complexe et délicat de nombreuses situations, celui ou ceux à qui reviennent la décision doivent faire preuve de discernement:

« Le bon usage de la délibération éthique fait appel à une noble qualité de l'intelligence : le discernement. Par discernement, nous entendons la faculté de différencier et de discriminer les choses et les objets de pensée. Le discernement permet de distinguer entre l'accessoire et le principal et de placer en ordre hiérarchique des valeurs et des principes dont la densité morale ou éthique peut varier en fonction des circonstances précises de la réalité examinée et de l'action concrète à poser. »¹

Cette qualité du discernement peut être confortée par des initiatives comme la formation en éthique et la mise sur pied d'instances qui permettent les échanges entre les soignants. Les principes et les structures mis en place pour développer la sensibilité et soutenir le dialogue éthique favorisent l'émergence de solutions plus appropriées.

Ainsi, les quatre principes suivants², qui placent le bien-être de la personne au centre de nos préoccupations, constituent pour notre organisation des points de repère additionnels à l'action et la prise de décisions en présence d'un dilemme éthique :

La bienfaisance

Ce principe prescrit deux devoirs moraux; faire le bien et éviter le mal. La bienfaisance fonde la pratique médicale et sociale en tant que relation d'aide par laquelle un professionnel agit dans l'intérêt de son usager.

La non-malfaisance

La non-malfaisance prescrit l'abstention de poser tout acte qui serait un mal pour l'usager, « mal » étant entendu au sens le plus large et non seulement en termes strictement cliniques. Le devoir de non-malfaisance ne vise pas seulement un tort clinique, mais toute forme de tort, qu'il provienne de l'ignorance inavouée, d'une intention ou d'une négligence, qu'il soit physique, psychologique ou social.

¹ Michel T. Giroux. « Au cœur de la consultation médicale : la délibération sur un cas d'éthique clinique » dans *Le Médecin du Québec*, Vol. 40, numéro 1, janvier 2005, p. 46.

² Me Michel T. Giroux. Comité d'éthique clinique et conscience morale. Tribune d'éthique. Le clinicien, septembre 1997, p.33-39.

L'autonomie

L'autonomie désigne la capacité de se diriger d'après sa propre volonté. Ce principe établit que la personne est maîtresse d'elle-même et qu'il lui revient de décider par elle-même de ce qui lui convient. La reconnaissance de l'autonomie apporte une protection contre toute intrusion dans la sphère privée de la personne, qui doit disposer librement de son être. L'application du principe d'autonomie implique le consentement libre et éclairé aux soins et à l'expérimentation.

La justice

La philosophie définit la justice comme la vertu morale qui fait rendre à chacun son dû. La justice implique d'abord l'égalité des citoyens entre eux. La justice appelée « distributive » a pour objet la répartition du bien commun; elle fixe un partage proportionné et un usage adéquat des ressources. Enfin, la justice protège les groupes de personnes faibles ou démunies dans les obligations qu'on voudrait leur imposer au nom de la solidarité sociale (par exemple, pour favoriser la recherche scientifique).

3.3 LES MESURES DE SENSIBILISATION ET DE SOUTIEN DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTENCE ÉTHIQUE

Il importe de développer la capacité de détecter un dilemme éthique, de prendre conscience des valeurs en jeu et de délibérer pour en arriver à une décision raisonnée.

« Le développement de cette habileté professionnelle, appelée compétence éthique, demande toutefois de développer la capacité de réfléchir sur sa pratique, de la formation et de la supervision de qualité, de l'entraînement à la délibération et du soutien adapté sur le terrain »³.

L'établissement entend poursuivre le développement des différentes mesures de soutien en matière éthique, afin que chaque personne active dans l'établissement puisse recevoir l'appui requis en lien avec des préoccupations à caractère éthique.

Les principales mesures de soutien sont :

- la présence d'experts pour les volets juridiques et éthiques au sein des comités d'éthique clinique et de l'enseignement, de la recherche ainsi que les autres comités soutenant les travaux de ceux-ci;
- l'accès aux ressources d'accompagnement et à la documentation publiée par le comité d'éthique clinique et de l'enseignement (avis, résumé de consultation, fiche synthèse);
- l'accès à des répondants pour faire la liaison entre les comités et les personnes nécessitant leur aide;
- l'accès à des personnes « pivots » dans les équipes pour assurer la diffusion des pratiques éthiques et pour faciliter la mise en place de la réflexion et de la délibération éthique;
- un guide, des vignettes et un contenu de formation présentant des techniques concrètes d'animation pour guider la réflexion et le dialogue éthique en situation clinique, « Il faut noter

³ Côté, N. *Évaluation des effets d'un programme de formation continue et de soutien à la délibération éthique interdisciplinaire*, Essai soumis à l'école de service social de l'Université Laval, P. 16-17, 2012

que la discussion de cas est le moyen considéré comme le plus efficace, et surtout le plus apprécié lorsque les situations étudiées correspondent à la pratique des participants⁴ ;

- les outils d'aide à la réflexion et au dialogue éthique : utilisés dans les diverses pratiques de discussion clinique (PI, PII, PTI, supervision clinique), d'enseignement et de rencontres de gestion;
- des activités de sensibilisation et de promotion;
- l'information accessible dans l'intranet;
- le partage d'expertise avec d'autres établissements;
- les ressources (formations, guides) offertes par les ordres professionnels;
- les liens avec les milieux de recherche et d'enseignement.

3.4 L'INTÉGRATION ET LA COHÉRENCE DES PRATIQUES EN ÉTHIQUE

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale a mis de l'avant différents moyens afin de soutenir l'intégration et la cohérence des pratiques en éthique clinique et de l'enseignement au sein de l'organisation.

Ces moyens sont :

- la création d'un poste de conseiller cadre du partenariat avec l'usager et de l'éthique clinique au sein de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique;
- la mise en place d'un bureau du partenariat avec l'usager et de l'éthique;
- le développement de mécanismes pour faciliter l'accès aux ressources en éthique pour les usagers et leurs proches;
- la présentation au comité de vigilance et de la qualité des rapports trimestriels et annuels du CECE et échange sur les principales réalisations et préoccupations;
- la présentation au conseil d'administration du rapport annuel du CECE et des activités à venir;
- la reconnaissance et la valorisation du rôle des usagers et des proches, de l'expertise des comités d'éthique, des ressources externes (ex. : éthicien) et internes (juristes, superviseurs, représentants des usagers, intervenants spirituels, etc.) afin de réaliser des activités de sensibilisation à l'éthique et de promotion des mesures en place, d'offrir de l'accompagnement dans la réflexion, la délibération et le transfert des connaissances;
- l'intégration de la réflexion éthique à partir de situations soulevées dans les diverses pratiques cliniques et de gestion l'élaboration et la diffusion d'outils d'aide à la réflexion pouvant être utilisées lors des rencontres d'équipes cliniques;
- la création d'une bibliothèque virtuelle destinée au personnel de l'établissement permettant d'accéder à de la littérature en éthique clinique et de l'enseignement;
- des échanges réguliers avec d'autres comités d'éthique clinique régional ou provincial visant une appropriation commune de la pratique de l'éthique, un partage sur les difficultés vécues, l'identification de besoins de formation, la création de liens entre les différents

⁴ Côté, N. *Évaluation des effets d'un programme de formation continue et de soutien à la délibération éthique interdisciplinaire*, Essai soumis à l'école de service social de l'Université Laval, p. 18, 2012

angles d'approche des comités et la réflexion sur la sensibilisation et le soutien aux personnes et aux équipes sur le terrain comme perspective de développement.

4. UN ENCADREMENT RÉGLEMENTAIRE : CODES ET POLITIQUES ORGANISATIONNELLES

L'éthique de l'établissement s'appuie également sur des valeurs traduites dans plusieurs codes, règles de conduite, politiques et procédures qui balisent nos devoirs, nos obligations et nos comportements à l'égard d'autrui. Cet encadrement définit les situations de conflits d'intérêts et réglemente la conduite honnête et intègre des affaires administratives et corporatives.

4.1. LE CODE D'ÉTHIQUE

Le code d'éthique de l'établissement a été élaboré à partir de la mission, de la vision et des valeurs partagées dans l'établissement et a comme but principal de garantir la qualité des soins et des services offerts aux usagers et aux personnes hébergées. Il a également comme objectifs :

- d'affirmer les valeurs qui orientent nos actions;
- de rappeler les droits des usagers et d'en assurer le respect;
- de préciser les conduites attendues de toutes les personnes œuvrant au sein de l'établissement;
- de sensibiliser les usagers à leurs responsabilités.

Le code d'éthique est le moyen retenu par le législateur pour « susciter une réflexion positive sur la signification et sur la portée des droits des usagers et pour amener chaque établissement à traduire ces droits de manière concrète ». L'article 233 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux stipule que : « *Tout établissement doit se doter d'un code d'éthique qui indique les droits des usagers et les pratiques et conduites attendues des employés, des stagiaires, y compris les résidents en médecine et des personnes qui exercent leur profession dans un centre exploité par l'établissement à l'endroit des usagers* ». Le code d'éthique est destiné à l'utilisateur, à son représentant, à sa famille et à l'ensemble des personnes œuvrant dans l'établissement.

4.2. LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Une conduite conforme à l'éthique et à la déontologie doit demeurer une préoccupation constante des membres du conseil d'administration pour garantir à la population une gestion transparente, intègre et de confiance des fonds publics. Ce code a pour objectifs de dicter des règles de conduite en matière d'intégrité, d'impartialité, de loyauté, de compétence et de respect pour les membres du conseil d'administration et de les responsabiliser en édictant les principes d'éthique et les règles de déontologie qui leur sont applicables. Ce code a pour prémisses d'énoncer les obligations et devoirs généraux de chaque administrateur.

Ce code rassemble les principales lignes directrices d'éthique et de déontologie auxquelles adhèrent les membres du conseil d'administration. Il traite :

- des mesures de prévention, notamment des règles relatives aux conflits d'intérêts;
- de l'identification de situations de conflits d'intérêts;
- des devoirs et obligations des administrateurs;
- des mécanismes d'application du code prévus.

4.3. POLITIQUES ORGANISATIONNELLES

Pour soutenir la personne dans son jugement et mieux l'outiller pour décider des comportements à adopter dans les circonstances, différents règlements et diverses politiques sont élaborés. Elle est ainsi invitée à consulter l'intranet de l'établissement afin d'obtenir des informations pertinentes en lien avec ses préoccupations. Bien que non exhaustive, voici une liste permettant de la guider :

- Règlement sur la régie interne du conseil d'administration du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- Règlement sur la délégation de signature de certains actes, documents ou écrits engageant la responsabilité de l'établissement;
- Règlement relatif à la procédure d'examen des plaintes des usagers du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- Règlement relatif aux comités d'éthique de la recherche du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- Règles de fonctionnement du comité d'éthique clinique et de l'enseignement;
- Politique concernant la gestion des contrats d'approvisionnements, des services et des travaux de construction des organismes publics;
- Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- Politique sur les soins de fin de vie.

5. LES STRUCTURES EN ÉTHIQUE MISES EN PLACE PAR L'ORGANISATION

Nos structures se divisent en trois comités distincts soient *l'éthique clinique et de l'enseignement*, *l'éthique à la recherche* et *l'éthique de la gouvernance*. Chacun de ces comités est sous la responsabilité du conseil d'administration.

5.1. LE COMITÉ D'ÉTHIQUE CLINIQUE ET DE L'ENSEIGNEMENT (CECE) AUQUEL SONT ASSOCIÉS LES COMITÉS CONSULTATIFS EN ÉTHIQUE (CCE)

Le comité d'éthique clinique et de l'enseignement est un comité de niveau stratégique qui exerce un fort leadership en matière d'éthique clinique et de l'enseignement et qui a pour principales activités :

- l'étude des situations présentant un dilemme éthique pour le volet clinique et dans le cadre de l'enseignement. Les consultations sont réalisées en collaboration avec des membres des comités consultatifs en éthique;
- l'émission d'avis ou d'un conseil institutionnel;
- l'identification de points de repère et de pistes de réflexion;
- la sensibilisation à l'éthique dans le cadre des activités d'enseignement auprès des différents acteurs concernés (ex. : journée scientifique, dîner-causerie, conférence midi);
- le transfert des connaissances notamment par la diffusion d'articles ou de capsules éthiques afin de rejoindre les acteurs de l'établissement;
- la contribution aux politiques institutionnelles.

5.1.1. LES COMITÉS CONSULTATIFS EN ÉTHIQUE (CCE)

Ces comités ont pour principal rôle d'apporter au CECE les principales préoccupations des équipes. Ils sont invités à répondre à certaines demandes dites de « premier niveau » et agissent à titre de « *guide* », « *facilitateur* » et « *accompagnateur* ». Ils sont en mesure de s'approprier et diffuser les avis, standards, et les normes en plus d'effectuer la promotion d'activités de sensibilisation et d'information destinée à l'ensemble du personnel de leurs directions. Leurs principales activités sont :

- la consultation en éthique clinique et de l'enseignement en collaboration avec le CECE;
- les activités auprès du personnel pour développer la sensibilité aux situations éthiques et la réflexion sur des questions ou des problèmes d'éthique clinique ou de l'enseignement;
- la participation au développement de la sensibilisation et de la réflexion éthique, dans le milieu, en collaboration avec les autres comités.

5.2. LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE (CER)

Le secteur de l'éthique à la recherche se divise en quatre comités d'éthique de la recherche sectoriels (CÉR-S).

Ces comités sont :

- le comité d'éthique de la recherche sectoriel en neurosciences et en santé mentale;
- le comité d'éthique de la recherche sectoriel en réadaptation et en intégration sociale;
- le comité d'éthique de la recherche sectoriel en santé des populations et en première ligne;
- le comité d'éthique de la recherche sectoriel pour les jeunes en difficulté et leur famille.

Les CÉR-S s'inscrivent dans la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale et consistent à veiller à la santé et au bien-être de la population de ses territoires régionaux et suprarégionaux.

En soutien au CÉR-S, il y a le bureau de gestion des projets de recherche. Ce bureau est composé de techniciens et de deux conseillers en éthique de la recherche qui ont pour mandat de promouvoir les bonnes pratiques en éthique de la recherche auprès des chercheurs, des professionnels de recherche et des étudiants. Il offre également un soutien au CÉR-S pour des enjeux et des questionnements éthiques.

Mandat et responsabilités des comités d'éthique de la recherche sectoriels

Le mandat des CÉR-S du CIUSSS de la Capitale-Nationale est de veiller au respect de la dignité, de la sécurité et du bien-être des participants qui prennent part à un projet de recherche et d'assurer le respect de leurs droits. À ce titre, les CÉR-S doivent s'assurer que tout projet de recherche effectué au CIUSSS de la Capitale-Nationale est conforme aux normes et principes édictés dans le règlement relatif au comité d'éthique de notre établissement.

Mandat des comités d'éthique de la recherche sectoriels

Les CÉR-S ont pour mandat d'approuver ou de refuser les projets de recherche effectués dans leur domaine d'expertise, d'assortir cette approbation, le cas échéant, de conditions à observer, et d'en assurer le suivi.

Ce mandat des CÉR-S s'applique à tout projet de recherche, réalisé par un membre du CIUSSS de la Capitale-Nationale, et qui implique soit :

- des participants humains vivants, recrutés ou non au CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- du matériel biologique humain, des embryons, des fœtus, des tissus fœtaux, du matériel reproductif humain ou des cellules souches humaines. Il peut s'agir de matériel provenant de participants vivants ou de participants décédés provenant ou non de l'établissement;
- des renseignements personnels de tout participant. Conformément à l'article 19.1, de la Loi sur la santé et les services sociaux, les CÉR-S évaluent également toute recherche sur les dossiers.

Tout projet de recherche répondant à ces critères est évalué et approuvé par un CÉR-S avant le début des travaux.

Responsabilités des comités d'éthique de la recherche sectoriels

Les principales responsabilités de chaque CÉR-S de la recherche sont :

- a) Évaluer l'aspect éthique d'un projet de recherche ou de création d'une banque de données de recherche. À cet égard, le CÉR-S doit notamment :
 - s'assurer de la validité scientifique-et de la pertinence du projet de recherche;
 - s'assurer du consentement libre et éclairé des participants;
 - s'assurer que le chercheur a pris toutes les dispositions nécessaires pour le respect de la vie privée ou de la culture, le secret et l'anonymat des données collectées;
 - examiner le mode de sélection des personnes et évaluer les modalités de consentement à la recherche;
 - éviter une sollicitation excessive auprès d'un nombre restreint de personnes;
 - étudier si un risque connu ou possible pour le participant est justifié par l'avantage escompté par la recherche;
 - porter une attention particulière aux conséquences pour les participants de l'introduction de nouveaux médicaments ou de nouvelles pratiques médicales.
- b) informer les chercheurs, le personnel et la clientèle du CIUSSS de la Capitale-Nationale sur l'éthique de la recherche et les principes à respecter;
- c) définir un ou des mécanismes de suivi des projets de recherche ou des banques de données de recherche et de voir à leur mise en application;

- d) participer à une réflexion éthique dans le milieu, en collaboration avec d'autres comités d'éthique et, éventuellement, organiser et animer des activités de réflexion et de sensibilisation sur l'éthique de la recherche;
- e) élaborer et présenter un rapport annuel au conseil d'administration de l'établissement et au ministre de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Les CÉR-S du CIUSSS de la Capitale-Nationale sont des comités d'éthique de la recherche désignés par le ministre de la Santé et des Services sociaux aux fins de l'application de l'article 21 du C.c.Q. Conformément à l'avis ministériel concernant les conditions d'exercice de ces comités, ils peuvent aussi évaluer les projets de recherche effectués auprès des personnes mineures ou majeures inaptes.

5.3. LE COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

Une conduite soutenue par une préoccupation éthique consiste à garantir à la population une gestion des fonds publics intègre et de confiance. En ce sens, le comité de gouvernance et de l'éthique est institué par le conseil d'administration, en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et de son Règlement de régie interne du conseil d'administration du CIUSSS de la Capitale-Nationale. Il a pour but d'assurer le respect et la mise à jour du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs. Il s'assure que chaque membre du conseil d'administration exerce ses fonctions conformément à la loi et aux règlements, tout en garantissant le fonctionnement efficace et efficient du conseil d'administration et de ses comités en regard de leurs mandats, de leurs pouvoirs et de leurs responsabilités.

Il participe aux échanges avec les autres comités d'éthique de l'établissement afin de s'assurer de connaître les principaux objets de réflexion éthique et d'assurer une cohérence avec ses activités. En matière éthique et de déontologie, le comité de gouvernance et d'éthique a, entre autres, pour fonctions :

- d'élaborer un Code d'éthique et de déontologie des administrateurs conformément à l'article 3.1.4 de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif;
- de veiller à la diffusion et à la promotion du présent Code auprès des membres du conseil d'administration;
- d'informer les membres du contenu et des modalités d'application du présent Code;
- de conseiller les membres sur toute question relative à l'application du présent Code;
- d'assurer le traitement des déclarations de conflits d'intérêts et fournir aux membres qui en font la demande des avis sur ces déclarations;
- de réviser, au besoin, le présent Code et soumettre toute modification au conseil d'administration pour adoption;
- d'évaluer périodiquement l'application du présent Code et faire des recommandations au conseil d'administration, le cas échéant;
- de retenir les services de ressources externes, si nécessaire, afin d'examiner toute problématique qui lui est présentée par le conseil d'administration;
- d'assurer l'analyse de situations de manquement à la Loi ou au présent Code et faire rapport au conseil d'administration.

6. LES PARTENAIRES DE LA RÉFLEXION ÉTHIQUE AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION

6.1 LES COMITÉS DES USAGERS

Conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux, les comités des usagers ont pour principales fonctions de « *Renseigner les usagers sur leurs droits et leurs obligations* », « *Défendre les droits et les intérêts collectifs des usagers ou, à la demande d'un usager, ses droits et ses intérêts en tant qu'usager auprès de l'établissement ou de toute autorité compétente* » et « *Accompagner et assister, sur demande, un usager dans toute démarche qu'il entreprend y compris lorsqu'il désire porter plainte* ». Le partenariat avec les comités des usagers et les comités de résidents est essentiel puisqu'ils sont la « *voix officielle* » des usagers au sein de notre organisation.

6.2 LES CONSEILS PROFESSIONNELS

Conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le CIUSSS de la Capitale-Nationale a instauré des conseils professionnels qui ont globalement la responsabilité de contrôler, d'apprécier et d'améliorer la qualité de la pratique professionnelle. Leur contribution est essentielle et joue un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques, protocoles et procédures cliniques ainsi que pour l'identification des meilleures pratiques.

6.3 LES ORDRES PROFESSIONNELS

En plus d'être soumis aux règles éthiques de notre établissement, chaque professionnel doit respecter le code de déontologie de son ordre professionnel. Un code de déontologie régit un mode d'exercice d'une profession (déontologie professionnelle) ou d'une activité en vue du respect d'une éthique. C'est un ensemble de droits et de devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public.

7. CONCLUSION

La démarche éthique préconisée au CIUSSS de la Capitale-Nationale valorise la réflexion et la délibération à travers le dialogue. Cette pratique contribue à entreprendre les meilleures actions pour toutes les personnes touchées par une situation complexe. Elle incite les membres de l'organisation à une prise de conscience des personnes ou des groupes internes et externes avec lesquels ils sont en relation, ainsi qu'à reconnaître leur interdépendance dans l'accomplissement de leur travail respectif.

Ce document reflète l'importance des valeurs, des orientations et des engagements en termes de soutien pour une démarche éthique au CIUSSS de la Capitale-Nationale. Il s'inscrit dans un processus dynamique de développement des pratiques en éthique clinique et de l'enseignement, de la recherche et de gestion. Son contenu devra s'adapter aux changements organisationnels, professionnels et administratifs du système de santé et de services sociaux et évoluer dans le temps pour toujours mieux répondre aux besoins des usagers, des personnes hébergées et des personnes qui œuvrent au sein de l'organisation.

BIBLIOGRAPHIE

Guide pour les plans et les cadres conceptuels, Agrément Canada, 2016.

Cadre de référence en matière d'éthique 2015, CSSS de la Vieille-Capitale, 2015.

Cadre de référence en matière d'éthique et de déontologie, Jeffery Hale, Saint Brigid's, 2013.

Cadre conceptuel en matière d'éthique, CSSS de Québec-Nord, 2013.