



CENTRE HOSPITALIER
UNIVERSITAIRE DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉTHIQUE



MISE À JOUR : 2023

CONCEPTION ET RÉDACTION

CONCEPTION ET RÉDACTION

- Karine Bédard, conseillère en éthique clinique
- Marie-Josée Bernardi, ex-présidente du comité d'éthique de la recherche
- Hubert Doucet, ex-consultant en éthique
- Alexandra Larocque, ex-agente de planification, de programmation et de recherche en éthique clinique

COLLABORATEURS

- Comité d'éthique clinique
- Comité des usagers
- Direction des ressources humaines et des affaires juridiques
- Direction de la recherche
- Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique
- Commissariat local aux plaintes et à la qualité des services
- Direction des ressources financières
- Sous-comité de patients-partenaires

REMERCIEMENTS

Nous remercions également l'ensemble des directions du CHUM pour leur contribution.



PRÉAMBULE

L'éthique, comme l'expression d'un idéal basé sur des valeurs rassembleuses, occupe une place importante dans la vie et l'évolution des établissements de santé et services sociaux. Le cadre de référence en éthique présente, de manière claire et précise, les orientations éthiques qui guident le CHUM dans ses activités quotidiennes et les informations de base nécessaires pour que tous les intervenants et intervenantes se reconnaissent comme des parties prenantes dans le développement d'une culture qui met l'éthique au cœur de la saine gestion de l'établissement et de son organisation.

Ce cadre a été élaboré par les responsables des différents secteurs de l'organisation. Des patients partenaires et l'ensemble des directions et conseils de l'établissement ont eu l'occasion de le commenter. Il se veut représentatif de la vision de l'établissement et porteur de sens pour la communauté CHUM.

Un cadre de référence en éthique consiste en une boîte à outils à l'intention de tous les intervenants travaillant et évoluant au CHUM. Sa conception permet aux lecteurs et lectrices de prendre connaissance en quelques pages des éléments phares de l'éthique au CHUM, dont les secteurs de l'organisation qui sont dédiés à l'éthique. Des sections respectives à chaque secteur de l'éthique sont par la suite disponibles et contiennent les coordonnées des instances ainsi que les documents ou politiques phares associés. À la toute fin du présent document, un tableau présentant les différents services à contacter en fonction de la nature du questionnement éthique est présenté.

Ce document est diffusé et expliqué à l'ensemble des intervenants et intervenantes à leur première journée au CHUM. Il est facilement accessible sur la page Web de l'organisation et sur le portail du CHUM.

TABLE DES MATIÈRES

03

[PRÉAMBULE](#)

09

[L'ÉTHIQUE DE L'ORGANISATION](#)

04

[TABLE DES MATIÈRES](#)

11

[LES SECTEURS DE L'ÉTHIQUE AU
CHUM](#)

05

[LISTE DES ABRÉVIATIONS](#)

17

[CONDITIONS DE SUCCÈS](#)

06

[INTRODUCTION](#)

18

[À QUI S'ADRESSER SI VOUS
AVEZ UNE QUESTION ÉTHIQUE ?](#)

07

[LES VALEURS](#)

19

[FICHE ÉTHIQUE](#)

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- CEC : Comité d'éthique clinique
- CER : Comité d'éthique de la recherche
- CHUM : Centre hospitalier de l'Université de Montréal
- CLPQS : Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services
- CRCHUM : Centre de recherche du CHUM
- CU : Comité des usagers
- DQEPE : Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique
- DRHAJ : Direction des ressources humaines et des affaires juridiques
- ECM : Équipe de consultation mobile
- SECO : Service d'éthique clinique et organisationnelle
- MGG : Manuel général de gestion

INTRODUCTION

1.1 MISSION

Le CHUM a pour mission de soigner les patients adultes. Grâce à nos expertises uniques, nous innovons afin d'améliorer la santé de la population adulte et vieillissante. Nous le faisons en partenariat avec les patients, leurs proches, le réseau de la santé, l'Université de Montréal et nos autres collaborateurs. Il vise à :

- Prodiguer les meilleurs soins spécialisés et surspécialisés pour l'ensemble de la population;
- Identifier les besoins des patients et développer des solutions novatrices grâce à la recherche;
- Participer activement au développement de la pratique des futurs professionnels de la santé et des intervenants du réseau
- Transmettre ses connaissances et savoir-faire à la population et aux patients;
- Promouvoir la santé et le mieux-être;
- Évaluer et améliorer les méthodes d'intervention en santé en place;
- Développer un environnement sain qui intègre l'innovation et la carboneutralité.

1.2 LES COMPOSANTES DU CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉTHIQUE

Le cadre de référence en éthique présente :

- Les valeurs qui l'animent dans la réalisation de ses missions;
- L'éthique de l'organisation;
- Les secteurs dédiés à l'éthique.

Il regroupe ainsi toutes les ressources dont s'est doté l'établissement pour promouvoir l'éthique et maximiser son intégration dans les diverses composantes de l'organisation. Il est un outil essentiel pour tous les intervenants œuvrant dans l'établissement et qui souhaitent cultiver l'éthique au quotidien.



Le CHUM : un
hôpital innovant au
service des patients
et des patientes

LES VALEURS

Le CHUM est un établissement universitaire, un lieu de connaissances et de transfert du savoir, de recherche, d'innovation, de technologies et de pratiques de pointe, mais il est aussi un milieu humain. Il accorde beaucoup d'importance à la qualité des comportements et des actions.

QU'EST-CE QU'UNE VALEUR ?



On définit les valeurs comme étant ce que les membres d'une organisation considèrent être de l'ordre du bon, de l'idéal. Les valeurs donnent un sens à toutes les actions. Elles servent de guide pour la prise de décision. Elles sont ainsi considérées comme des phares qui indiquent ce vers quoi l'organisation tend et ce sur quoi l'organisation doit s'appuyer dans les prises de décision, dans les actions et dans les relations avec autrui.

COMMENT CHOISIR LES VALEURS D'UNE ORGANISATION ?



Les valeurs d'une organisation sont choisies en adéquation avec celles qui sont importantes pour la société et le système de santé dans lequel s'inscrit cette organisation.[1] Elles représentent et guident également la mission et la vision de l'ensemble des intervenants œuvrant dans l'organisation et les populations qu'elle dessert.

[1]. Notamment : article 100 de la LSSS, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-4.2>.

LES VALEURS DU CHUM

Six valeurs expriment de manière particulière la mission et la vision du CHUM et qui habitent chacune des interactions.



01 – QUALITÉ

Nous offrons des soins et des services qui respectent les plus hauts standards et qui contribuent à la santé et au mieux-être des patients et leurs proches. Nous maintenons ces soins et services à la fine pointe des connaissances, des ressources, de la recherche et de la technologie.



02 – INTÉGRITÉ

Nous reconnaissons et respectons le droit à la vie privée des patients, des intervenants et des étudiants, et sommes à l'écoute de nos ressources. Nous adhérons aux plus hauts standards de la médecine dans la confiance et la transparence.



03 – PERFORMANCE

Nous investissons temps et ressources pour assurer un haut niveau de qualité dans les soins et services aux patients et aux étudiants, dans un esprit d'efficacité et de rendement, tout en conservant notre capacité à faire face aux changements. Nous cultivons le désir de l'excellence et du dépassement de soi.



04 – COLLABORATION

Nous favorisons la collaboration et l'enrichissement mutuel au sein des équipes, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe, afin de développer la meilleure offre de soins et de services à nos patients.



05 – INNOVATION

Nous apprenons de nos expériences et misons sur la créativité ainsi que sur les compétences des membres de nos équipes pour résoudre les problèmes et créer de nouveaux standards et de nouvelles pratiques porteuses de sens.



06 – DÉVELOPPEMENT DURABLE ET CARBONEUTRALITÉ

Nous reconnaissons l'importance du développement durable et de la carboneutralité pour la santé et le bien-être de la population. Nous intégrons la performance environnementale à nos pratiques et à l'amélioration des soins.

L'ÉTHIQUE DE L'ORGANISATION

Il existe plusieurs définitions de l'éthique, à l'image du monde diversifié d'aujourd'hui. **Le cadre de référence du CHUM présente l'éthique comme une visée, celle du bien agir « avec et pour autrui dans des institutions justes [1] ».**

L'éthique apparaît ainsi comme un idéal à poursuivre pour bien faire et bien vivre ensemble. Les valeurs de l'organisation et son intégration par les intervenants dans leurs actions et leur réflexion au quotidien permet la réalisation de cet idéal éthique en cohérence avec la mission du CHUM, ses valeurs et ses différentes composantes. L'intégration de l'éthique sous différentes formes et à tous les niveaux de l'organisation contribue au développement d'une:

- APPROCHE PATIENT : INNOVANTE ET HUMAINE
- GOUVERNANCE : AGILE ET PERFORMANTE
- APPROCHE GESTION : CENTRÉE SUR L'ÉPANOUISSEMENT DES INTERVENANTS
- APPROCHE PARTENAIRE : COLLABORATIVE, SYNERGIQUE, SYSTÉMIQUE

[1]. Ricœur, Soi-même comme un autre, 1990, p. 201-202

L'ÉTHIQUE DE L'ORGANISATION

Cette approche favorise une éthique ouverte aux différentes croyances et cultures, aux changements organisationnels et sociaux, dans le respect du bien-être de la population desservie et des intervenants œuvrant dans l'organisation.

Il existe au CHUM, différents secteurs qui sont dédiés à un ou plusieurs des champs de l'éthique, représenté ci-dessous, et qui se complètent et s'enrichissent, soit:

1. l'éthique de gouvernance et de gestion (p. 11);
2. l'éthique de la recherche (p. 13);
3. l'éthique clinique (p. 15);

L'éthique organisationnelle, s'inscrit dans les **3 grands secteurs de l'éthique** décrit ci-dessous, mais également dans toutes les autres composantes de l'organisation.



LES SECTEURS DE L'ÉTHIQUE AU CHUM



01 — L'ÉTHIQUE DE GOUVERNANCE ET DE GESTION

L'éthique de gouvernance est associée principalement au conseil d'administration, alors que l'éthique de gestion est associée aux instances décisionnelles et administratives d'une organisation.

Ces champs sont décrits conjointement puisqu'ils contribuent tous les deux à la qualité de vie dans l'organisation et à un partage équitable des responsabilités entre les acteurs concernés (l'éthique organisationnelle). Ces champs englobent les prises de décisions organisationnelles et se préoccupent notamment de l'allocation des ressources humaines, matérielles et financières, de l'intégrité professionnelle, des conflits d'intérêts ou de rôles et des conflits institutionnels. Ces conflits, parfois inévitables, qu'ils soient réels ou apparents, doivent faire l'objet de stratégies et de mesures afin de les prévenir ou de les gérer.

Le comité de gouvernance et d'éthique du CA

Ce comité du CA a pour responsabilité d'élaborer:

- des règles de gouvernance pour la conduite des affaires de l'établissement;
- un code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du CA;
- des profils de compétence et d'expérience pour la nomination ou la cooptation des membres indépendants du CA avec le souci d'identifier les compétences diversifiées qui sont requises et la représentation souhaitée du milieu en fonction de ses caractéristiques;
- des critères pour l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration;
- un programme d'accueil et de formation continue pour les membres du CA.

De plus, les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction ainsi que toutes les personnes assumant des responsabilités de gestion doivent se référer aux valeurs de l'organisation pour toutes décisions ayant un impact sur la prestation de soins et de services, sur l'enseignement et la recherche, sur les ressources humaines et sur la performance organisationnelle.



DOCUMENTS PHARES EN ÉTHIQUE DE GOUVERNANCE ET DE GESTION

- **Code d'éthique** : Le code d'éthique a pour but d'encadrer le comportement de toute la communauté CHUM (patients, employés, médecins, médecins-résidents, externes, stagiaires, bénévoles, fournisseurs, etc.) et de préciser les droits des usagers.
- **Code d'éthique et de déontologie des administrateurs du conseil d'administration (CA)** : Ce code a pour objectifs de préserver et de renforcer le lien de confiance de la population envers l'intégrité et l'impartialité des membres du CA du CHUM, de favoriser la transparence au sein de ce dernier et de responsabiliser ses administrateurs en édictant les principes d'éthique et les règles de déontologie qui leur sont applicables.
- **NO 80 100 : Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion** : Cette politique a pour but de faire la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), d'affirmer les engagements du CHUM en la matière et de prévenir toute situation qui contreviendrait, notamment, aux dispositions prévues à la Charte des droits et libertés de la personne.
- **N° 10 640 : Politique sur la gestion intégrée des risques organisationnels** : La gestion intégrée des risques est une responsabilité organisationnelle qui requiert la mise en place de système de détection, d'analyse et de traitement des risques dans tous les secteurs d'activités et à tous les niveaux hiérarchiques de l'établissement.
- **Règlement sur les conflits d'intérêts** : Ce règlement a pour objectif d'établir les normes applicables en matière de gestion des conflits d'intérêts. Il s'adresse à l'ensemble de la communauté CHUM.

Le **Manuel général de gestion (MGG)** contient l'ensemble des politiques et procédures dont s'est doté l'établissement pour favoriser un cadre de travail bienveillant et une prestation de soins et de services de qualité et sécuritaire. Ces politiques mettent en lumière les comportements et pratiques attendus de tous les intervenants du CHUM. Plusieurs politiques en vigueur peuvent guider les actions et soutenir la prise de décision. Le MGG fait l'objet d'une vigie et d'une mise à jour régulière, de même que des mesures de diffusion de l'information qu'il contient.



02 – L'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

L'éthique est au cœur même des activités de recherche au CHUM qui sont balisées et menées selon les plus hauts standards en recherche. Pour assurer le respect et la protection des participants à la recherche, le Centre de Recherche du Centre Hospitalier de l'Université de Montréal (CRCHUM) et sa communauté de recherche ne sauraient se soustraire à leurs obligations en matière d'éthique et de conduite responsable.

La Direction de la Recherche

Afin de promouvoir une culture de l'éthique au sein du milieu scientifique, la Direction de la recherche et ses directions scientifiques adjointes soutiennent et encadrent toute activité de recherche en cohérence avec les principes fondamentaux de l'éthique de la recherche et de l'organisation institutionnelle. Ainsi le CRCHUM veille sur l'application des bonnes pratiques en recherche et d'une conduite responsable en matière de recherche de l'ensemble des intervenants.

Ces normes éthiques s'appliquent à la pratique de tout chercheur, de tout étudiant, du personnel de recherche et de l'infrastructure en ce qui a trait à la protection des participants à la recherche, des valeurs sous-jacentes d'une recherche de qualité et de pratiques exemplaires en matière de conduite responsable et de probité intellectuelle dans la planification et le déroulement des travaux de recherche, de même que dans la divulgation des résultats.

Pour assurer une recherche répondant à ces principes, le CRCHUM offre un service de soutien et d'accompagnement systématiques aux différents acteurs impliqués en recherche notamment par un programme de formation continue et des outils d'aide à la recherche.

En termes d'éthique administrative et de gestion, le CRCHUM s'est également doté de politiques visant la carboneutralité, l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche.

Le CHUM étant imputable de toute recherche qui se déroule au sein de son établissement, se doit, avant d'autoriser la réalisation d'une recherche, de s'assurer que celle-ci a fait l'objet:

- d'un examen des aspects scientifiques;
- d'un examen des aspects éthiques;
- d'un examen de la convenance institutionnelle.

Comité d'éthique de la recherche (CER)

L'examen éthique des projets de recherche est confié au comité d'éthique de la recherche (CÉR) du CHUM, entité indépendante et nommée par le CA qui a pour mandat de veiller à la protection des participants humains à la recherche. Avec ses comités surspécialisés, le CÉR s'assure, par une évaluation approfondie, que chaque proposition de recherche respecte la dignité, la sécurité, le bien-être et les droits des participants à ces recherches avant de donner son approbation. Tel que désigné par le Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS), le CÉR est également habilité à évaluer les projets de recherche impliquant des mineurs ou des majeurs inaptes.

Le CÉR a défini ses règles de fonctionnement sur les principes de l'Énoncé de politique des trois conseils - Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC2) qui fournit aux comités d'éthique de la recherche tous les critères à partir desquels ils devraient évaluer les projets de recherche qui leur sont soumis. Ces règles répondent aux normes internationales reconnues en matière d'éthique de la recherche ainsi que celles énoncées au Cadre de référence ministériel pour la recherche avec des participants humains.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter la page dédiée au [Bureau d'aide à la recherche](#).



DOCUMENTS PHARES EN ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

- [N° 10 130 : Politique sur la conduite responsable en recherche, direction de la recherche du CHUM \(DG\)](#)

Cette politique vise à soutenir et renforcer une culture d'éthique au sein des activités de recherche effectuées au CRCHUM.

- [N°DR-021 – Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#)

Le CRCHUM considère l'équité, la diversité et l'inclusion comme une priorité stratégique. Cette politique vise à soutenir la création d'une culture d'inclusion pour le maintien de l'excellence en recherche et à l'obtention de résultats probants.



03 — L'ÉTHIQUE CLINIQUE

L'éthique clinique concerne la prestation des soins et des services. Elle s'intéresse aux problématiques concrètes vécues par les intervenants, les patients et leurs proches avec l'objectif de contribuer à la qualité et la sécurité des soins et services.

Cette dimension de l'éthique place les interactions entre patients, proches et intervenants au cœur des soins et des services. Elle reconnaît l'expérience des personnes concernées, la diversité des croyances et des cultures, telle que la sécurisation culturelle et le contexte particulier de chaque problématique. Elle privilégie l'écoute et le dialogue.

Le service d'éthique clinique et organisationnelle (SECO)

Bien que l'éthique clinique soit une dimension indépendante de l'éthique organisationnelle, le contexte hospitalier fait en sorte que des enjeux d'éthique organisationnelle sont fréquemment imbriqués dans les enjeux d'éthique clinique. Par conséquent le SECO contribue également aux réflexions, en partenariat avec les autres instances de l'organisation, lorsqu'il y a des dimensions d'éthique organisationnelle à considérer pour assurer la qualité et la sécurité des soins et services. Le SECO est le pilier auquel se rattache une équipe de consultation mobile (ECM) et un comité d'éthique clinique et organisationnelle (CECO). Ces instances travaillent en complémentarité et participent à la réalisation des mandats suivants :

- Formation et sensibilisation du milieu à l'éthique clinique et à l'amélioration des compétences éthique (savoir, savoir-faire, savoir-être);
- Soutien ponctuel auprès des gestionnaires, intervenants, patients et leurs proches dans la résolution de problématiques à caractère éthique;
- Élaboration d'avis éthique, de fiche éthique et soutien dans la révision ou la rédaction de politiques ou lignes directrices organisationnelles;
- Participation à la recherche en éthique.

Le comité d'éthique clinique et organisationnelle (CECO)

Le CECO agit sous l'autorité du conseil d'administration. Il s'agit d'un espace de dialogue et de réflexion sur des thématiques récurrentes dans l'organisation et sur lesquelles il faut agir. En collaboration avec le SECO, il a pour principales fonctions de soutenir et guider l'organisation dans l'amélioration de ses pratiques par :

- La formulation d'avis ou de fiches éthique;
- L'organisation d'activités de sensibilisation et de formation en éthique;
- Sa participation à l'élaboration de lignes directrices ou de politiques et procédures.

L'équipe de consultation mobile (ECM)

L'ECM accompagne les intervenants, les patients et leurs proches dans des situations cliniques ou organisationnelles particulières qui posent un enjeu éthique. Elle favorise une approche près des milieux de pratique et de décisions. L'ECM n'a pas pour objectif de prendre la décision à la place des personnes impliquées dans la situation, mais bien de créer ou d'améliorer le dialogue entre les différentes parties impliquées et de s'assurer que la décision représente la meilleure dans les circonstances pour les personnes concernées en considérant différentes valeurs.

Dans ce processus, trois questions sont habituellement abordées :

1. **Que faire?** (Quelles actions semblent les plus appropriées?)
2. **Pourquoi devrais-je le faire?** (Quelles sont les raisons qui fondent la décision?)
3. **Comment devrais-je le faire?** (Quel plan d'action est le plus approprié?)



DOCUMENTS PHARES EN ÉTHIQUE CLINIQUE

- [Avis éthique CHUM](#) – Améliorons les relations entre les familles des patients et les soignants.
- [Fiche éthique](#) – Le processus de prise de décision éthique ([en annexe](#))
- [L'offre de services du SECO](#)
- [Règlements du Comité d'Éthique Clinique](#)

CONDITIONS DE SUCCÈS

Le CHUM s'engage à soutenir les secteurs dédiés à l'éthique et à participer à la conception et au déploiement des outils et des stratégies visant l'intégration des aspects éthiques dans toutes les missions de l'organisation. Ayant à cœur le bien-être de tous les membres de la communauté du CHUM ainsi que la qualité et la sécurité des soins et services offerts aux patients, proches et participants à la recherche, le CHUM demeure à l'avant-garde dans la résolution des questions éthiques complexes qui émergent sans cesse..

MISE À JOUR

Le cadre de référence en éthique du CHUM fait l'objet d'une mise à jour tous les 5 ans ou plus tôt si des changements majeurs l'exigent. À défaut de mise à jour, pour quelques raisons que ce soit, le cadre de référence demeure en vigueur. Le cadre est accessible aux emplacements suivants, pour consultation :

Intranet CHUM : [Accueil > DQEPE](#)

Site web du CHUM : [Cadre de référence - CHUMONTREAL](#)

COMMENTAIRES

Votre opinion est importante pour nous. Pour tout commentaire et/ou pour faire valoir votre appréciation du présent cadre, nous vous invitons à compléter le court sondage suivant. Votre avis constructif contribue à l'élaboration d'un cadre répondant aux besoins des équipes, visiteurs, patients et proches.



À QUI S'ADRESSER

SI VOUS AVEZ UNE QUESTION ÉTHIQUE

| Votre questionnement éthique concerne | Secteur concerné | Poste |
|--|--|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> L'évaluation et le suivi d'un projet de recherche impliquant des participants humains | Comité d'éthique de la recherche | 14485 |
| <ul style="list-style-type: none"> La gouvernance de l'établissement | CA Direction générale | 8171 |
| <ul style="list-style-type: none"> Une situation possible de maltraitance auprès d'un patient; Une plainte concernant la participation à un projet de recherche; Une plainte qui concerne un soin ou un service à un patient. | Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services | 8484 |
| <ul style="list-style-type: none"> Les droits, devoirs et responsabilités des patients | Comité des usagers | 8191 |
| <ul style="list-style-type: none"> Un conflit d'intérêts en lien avec la gestion des contrats | Direction de l'approvisionnement et de la logistique | 15845 |
| <ul style="list-style-type: none"> Manquement à la conduite responsable en contexte d'enseignement; Développement des compétences liées à l'éthique. | DEAC | 31703 |
| <ul style="list-style-type: none"> Une situation de soins ou services avec un patient, un proche ou un collègue; Un dilemme éthique ou moral concernant une situation clinique ou organisationnelle. | DQEPE Direction de la qualité de l'évaluation de la performance et de l'éthique | 15165 |
| <ul style="list-style-type: none"> Les possibilités de participation à un projet de recherche; L'évaluation scientifique d'un projet de recherche ; Une plainte pour inconduite responsable en recherche. | Direction de la recherche | 8044 |
| | | *23616 |
| <ul style="list-style-type: none"> La gestion financière et le contrôle interne | Direction des ressources financières | 14465 |
| <ul style="list-style-type: none"> Une situation de harcèlement, de violence conjugale ou de violence au travail; L'application du cadre réglementaire qui régit la main-d'œuvre en santé; L'application de la politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion; Une situation de conflit d'intérêts. | Direction des ressources humaines et des affaires juridiques | 8340 |
| EN CAS DE DOUTE, CONTACTEZ LE SECO - DQEPE | | 15165 |

Cet outil décisionnel a pour objectif de soutenir les soignants à prendre les meilleures décisions possibles dans des circonstances complexes, en se basant sur des repères éthiques (voir verso).

1. Clarification du problème

- Obtenir un résumé de la situation;
- Clarifier les faits pertinents au problème (historique, portrait clinique, aptitude, niveaux de soins, plaintes, etc.);
- S'intéresser à ses propres biais et ses positions dans la situation;
- Clarifier les questions éthiques en cause dans la situation (voir verso);
- Identifier les personnes, groupes ou organisations impliqués dans la situation (médecins, infirmières, PAB, proches, soins à domicile, etc.).

2. Identification des enjeux

- Comment les faits sont-ils compris par le patient, ses proches et les autres soignants?
- Quelles sont les valeurs, croyances et sentiments des personnes impliquées (patient, proches, soignants)?
- Quel est le contexte clinique et organisationnel dans lequel la situation survient? Y a-t-il des enjeux particuliers à considérer?
- Y a-t-il des politiques, procédures, des lois ou d'autres normes à considérer?
- À cette étape, quels sont les valeurs et principes éthiques en tension?

3. Coordination du processus décisionnel

- Quelle serait l'approche la plus appropriée pour faciliter le processus décisionnel?
- Qui devrait être impliqué dans le choix, l'élaboration et la mise en œuvre d'une solution?
- L'implication d'une tierce partie médiatrice est-elle requise?
- Comment s'assurer que chaque personne impliquée dans le processus décisionnel aura l'opportunité d'être entendue?

4. Choix d'une option

- Quelles sont les options réalisables?
- Quels sont les avantages et inconvénients de chaque option?
- Quelle est l'option privilégiée par le patient et ses proches?
- Choisir de manière concertée la meilleure option dans les circonstances et expliciter les raisons ayant mené à ce choix.

5. Application et évaluation

- Élaborer un plan de mise en œuvre et les personnes impliquées;
- Considérer les moyens de limiter les impacts négatifs;
- Mettre en application l'option choisie;
- Effectuer un suivi afin d'améliorer la pratique.

Fiche éthique (suite)

Le tableau suivant présente certaines valeurs, principes et repères éthiques qui peuvent soutenir la prise de décision et sa mise en œuvre.

| Repères éthiques | |
|----------------------------------|--|
| Allocation des ressources | Favoriser un accès juste et équitable à des ressources limitées. |
| Autonomie | Le respect de l'autonomie impose de considérer les souhaits exprimés par la personne concernée, de l'inclure dans le processus décisionnel. La personne doit être traitée comme une personne morale et digne de respect. |
| Bienfaisance | En vertu de ce principe, on doit rechercher à minimiser les torts et maximiser les bénéfices entraînés par la décision à prendre sur les personnes impliquées. |
| Collaboration | Favoriser la participation des parties concernées, incluant le patient et les proches, par la problématique à la prise de décision. |
| Communication | Assurer un environnement favorable à la écoute et l'échange d'information. Établir un dialogue attentif et respectueux pour la transmission et l'échange d'information nécessaire dans le cadre de la relation thérapeutique. |
| Confidentialité | Respect des informations jugées confidentielles, et faire preuve de discrétion à l'égard de données sensibles. |
| Dignité | Respect dû à toute personne, en raison de sa qualité d'être humain (dignité intrinsèque). Ce qui permet à une personne de mener et d'accomplir son projet de vie selon ses convictions, dans les limites imposées par les droits et les libertés des autres. (dignité subjective) |
| Équité (justice) | Implique de traiter de la même façon toutes les personnes se trouvant dans les mêmes circonstances et avoir une considération particulière pour les populations vulnérables et les groupes sous représentés. Toute personne a droit aux mêmes considérations et à la même évaluation rigoureuse. Décisions différentes, mais même processus. |
| Honnêteté | Faire preuve de franchise dans les échanges avec les parties concernées et dans les informations transmises. |
| Non-malfaisance | Éviter de poser un geste qui aura pour effet de nuire à la personne concernée par la décision et de limiter les conséquences négatives d'une décision. |
| Pertinence | Les soins et mesures envisagées doivent être fondés et pertinents aux besoins et au problème présenté. |
| Proportionnalité | Les solutions envisagées et les moyens entrepris doivent être proportionnels au problème présenté. |
| Réciprocité | Au-delà de la recherche du bien-être du patient, considérer également la santé et la sécurité du personnel dans la situation. |
| Responsabilité | Dans la prise de décision, prendre acte des obligations qui incombent les décideurs à l'endroit des patients, des familles, des employés et de l'organisation. |
| Transparence | Agir avec sincérité, en rendant l'information accessible et en rendant compte de la situation et des décisions aux parties concernées. |

Pour joindre le Service d'éthique clinique et organisationnelle :

Pour signaler : poste 8444

Secrétariat : 514 890-8000, poste 15165 ou 15169

Courriel : 06 CHUM Ethique Clinique (ethique.clinique.chum@ssss.gouv.qc.ca)

Page intranet : [Directions/DQEPE/Éthique clinique](#)

Références

Les étapes décisionnelles proposées sont inspirées de l'outil « ISSUES » du Hamilton Health Ethics Committee (2015), de l'« Ethics Framework » développé par l'Alberta Health Services et du « Modèle d'analyse et de résolution des problèmes éthiques » développé par Jocelyne St-Arnaud dans l'ouvrage collectif *La prise de décision clinique*, Presses de l'Université du Québec (2013).