

# Cadre sur l'organisation et le fonctionnement des comités d'éthique clinique et organisationnelle du CISSS de Chaudière- Appalaches

Préparé par la Direction de qualité, de l'évaluation, de la  
performance et de l'éthique  
le 5 octobre 2016

Adopté par le conseil d'administration  
le 16 novembre 2016

Révisé le 9 mai 2018



Cadre sur l'organisation et le fonctionnement des comités d'éthique clinique et organisationnelle est une production du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSS de Chaudière-Appalaches) :

363, route Cameron  
Sainte-Marie (Québec) G6E 3E2  
Téléphone : 418 386-3363

Le présent document est disponible sur le site Internet du CISSS de Chaudière-Appalaches à l'adresse suivante : [www.cisss-ca.gouv.qc.ca](http://www.cisss-ca.gouv.qc.ca).

Lorsque le contexte l'exige, le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Toute reproduction partielle de ce document est autorisée et conditionnelle à la mention de la source.

**Sous la direction de :**

Valérie Lapointe  
Directrice  
Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique

**Sylvain Tremblay**

Chef de service de l'amélioration continue, de l'agrément et de l'éthique  
Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique

**Auteurs :**

Ana Marin  
Conseillère en éthique  
Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique

**Mise en page :**

Valérie Morin  
Agente administrative, Service amélioration continue et éthique,  
Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique



## Table des matières

1. Préambule.....	1
2. Vision de l'éthique clinique et organisationnelle.....	3
3. Dispositions générales.....	5
3.1. Objet du cadre.....	5
3.2. Définitions.....	5
3.3. Structure en éthique clinique et organisationnelle.....	6
3.4. Rattachement administratif.....	7
3.5. Description des comités (CEOS et CECO).....	7
3.5.1. Mandat des CECO et du CEOS.....	7
3.5.2. Rôles des CECO et du CEOS.....	8
3.5.3. Composition des CECO et du CEOS.....	8
3.5.4. Durée du mandat des membres des CECO et du CEOS.....	9
3.5.5. Démission des membres des CECO et du CEOS.....	9
4. Officiers et obligations des membres.....	11
4.1. Nomination des présidents et vice-présidents.....	11
4.2. Responsabilités particulières.....	11
4.3. Engagement à la confidentialité des membres.....	12
4.4. Conflits d'intérêts.....	12
4.5. Participation active.....	12
5. Processus de consultation.....	13
5.1. Qui peut consulter?.....	13
5.2. Quand consulter et dans quel but?.....	13
5.3. Comment consulter?.....	13
5.4. Cheminement des demandes de consultation.....	13
6. Tenue des réunions.....	15
6.1. Réunions régulières.....	15
6.2. Réunions additionnelles.....	15
6.3. Réunions ad hoc.....	15
6.4. Lieu des réunions.....	15
6.5. Convocation d'une réunion régulière ou spéciale.....	15
6.6. Contenu de l'avis de convocation.....	15
6.7. Ordre du jour.....	15
7. Synthèse de délibération éthique.....	17
7.1. But de la synthèse de délibération éthique.....	17

7.2. Contenu de la synthèse de délibération éthique .....	17
7.3. Les synthèses de délibération éthiques émises en réunion ad hoc .....	17
7.4. Diffusion des synthèses de délibération éthique .....	17
8. Compte rendu et archivage .....	19
9. Entrée en vigueur et révision .....	21
10. Bibliographie .....	23
Annexe 1 .....	25
Annexe 2 .....	27
Annexe 3 .....	31
Annexe 4 .....	37

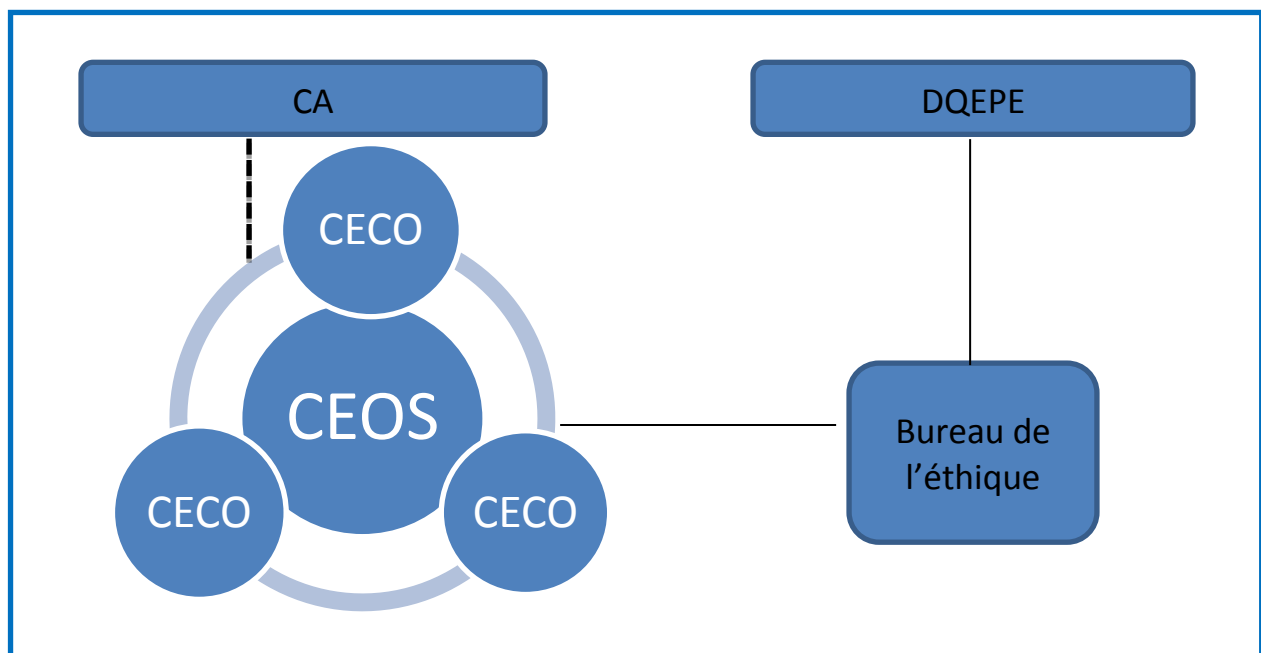
# 1. Préambule

Le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, ci-après le « CISSS de Chaudière-Appalaches » est une organisation dédiée à l'amélioration de l'état de santé de la population de sa région, à l'éducation de futurs professionnels, à l'avancement et au transfert des connaissances scientifiques en santé et services sociaux.

La dispensation de soins et de services de première ligne, spécialisés et surspécialisés, s'inscrit dans une pluralité d'expériences et de valeurs. Les activités exercées par les personnes œuvrant dans l'établissement s'inscrivent souvent dans des situations complexes, délicates et qui peuvent rendre difficile la prise de décision. Les traitements novateurs ajoutent à la complexité de ces situations et de décisions. Dans ce contexte, le jugement clinique et normatif peut être insuffisant, laissant la place au jugement éthique.

Dans l'optique d'amélioration continue des soins et des services aux usagers tel que promu par Agrément Canada, et pour répondre à un besoin de développement et de soutien en éthique clinique et organisationnelle, le CISSS de Chaudière-Appalaches s'est doté d'une structure en éthique clinique et organisationnelle, représentée par la figure 1 (voir ci-dessous). Les quatre comités qui la composent – le comité d'éthique organisationnelle stratégique (CEOS) et les trois comités d'éthique clinique et organisationnelle (CECO) thématiques – relèvent du conseil d'administration de l'établissement (CA). Ces comités sont liés entre eux par un mouvement circulaire qui représente la collaboration et le partage d'expérience et d'expertise dans leurs rôles communs et spécifiques, rôles qui sont décrits plus loin. Le bureau de l'éthique clinique et organisationnelle (bureau de l'éthique) relève de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE) et assure le soutien administratif des quatre comités.

Figure 1. Structure en éthique clinique et organisationnelle CISSS de Chaudière-Appalaches





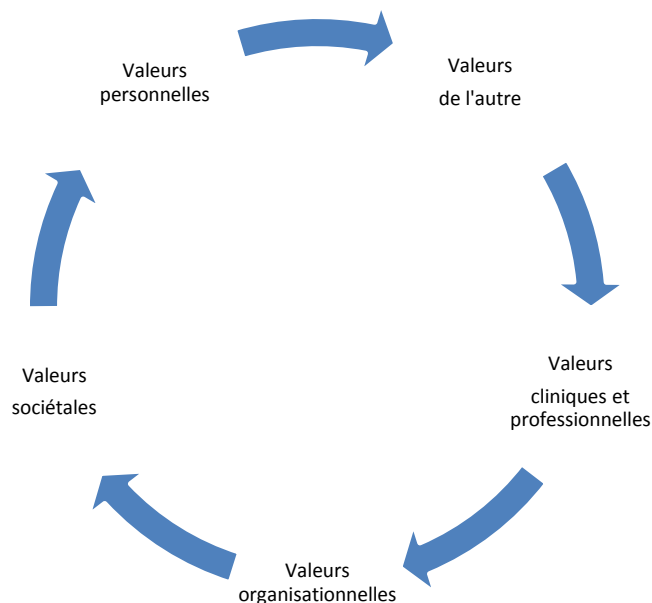


## 2. Vision de l'éthique clinique et organisationnelle

L'éthique se définit comme une réflexion rigoureuse sur les valeurs morales et les règles de conduite qui motivent les décisions et l'action. Cette réflexion se situe dans l'épanouissement de l'être humain comme individu et comme membre d'une communauté. L'éthique représente avant tout un travail sur soi. Il ne s'agit pas nécessairement de s'adapter et de rendre conforme son comportement, mais plutôt d'essayer de se transformer soi-même en un sujet moral de sa conduite.

Les comités d'éthique clinique et organisationnelle (CECO) et le comité d'éthique organisationnelle stratégique (CEOS) du CISSS de Chaudière-Appalaches adhèrent à la vision de Ricoeur qui présente l'éthique comme étant *la visée de la vie bonne avec et pour les autres dans des institutions justes*<sup>1</sup>. Ainsi, lorsqu'on entreprend une réflexion éthique, nos propres valeurs personnelles (*la visée de la vie bonne*) sont d'abord interpellées. Ensuite, on considère les valeurs de l'autre, que ce soit l'utilisateur, un collègue ou autre personne œuvrant dans l'établissement (*avec et pour les autres*), auxquelles on ajoute les valeurs cliniques et professionnelles ainsi que les valeurs organisationnelles (*dans des institutions justes*). La figure 2 représente le cercle de la réflexion éthique, intégrant les valeurs à prendre en considération, toujours ayant comme finalité le bien de l'utilisateur.

Figure 2. Le cercle de la réflexion éthique



<sup>1</sup> Ricoeur P., 1990, *Soi-même comme un autre*, p. 199 – 236.

Les CECO et le CEOS de l'établissement s'inspirent de cette vision en favorisant pour les membres de leur collectivité le partage des valeurs, la communication et le dialogue. Ainsi ces comités ont pour mandat premier de promouvoir et de soutenir la vie éthique au sein de l'établissement. Ils constituent à la fois des groupes de réflexion et de consultation ayant un rôle d'accompagnement lors de dilemmes éthiques, mais également un rôle éducatif. En effet, en leur offrant un soutien lors de décision empreinte d'incertitude, le comité d'éthique aide les membres de l'organisation à développer leur jugement éthique.

Le rôle de consultation d'un comité d'éthique vise à accompagner la personne ou plusieurs personnes qui vivent un dilemme en leur proposant une méthode d'analyse qui considère les différentes dimensions du dilemme afin qu'elles soient en mesure de prendre par elles-mêmes la décision la plus éclairée. Cette analyse du dilemme tient compte de l'environnement normatif de la situation problématique, mais tente d'aller au-delà en considérant la dimension des valeurs en jeu lors du dilemme.

Les réflexions issues des CECO et du CEOS visent également à mesurer l'écart entre les valeurs organisationnelles promues et les valeurs appliquées<sup>2</sup> lors de la prise de décision. Ceci contribue au diagnostic éthique de l'établissement. Les CECO et le CEOS peuvent ainsi offrir avec ces constats d'ordre éthique des *indications sur la direction, tant stratégique qu'éthique, à adopter afin d'améliorer le niveau de cohérence*<sup>3</sup> et d'enracinement des valeurs dans l'établissement.

---

<sup>2</sup> Villemure R, 2007, «Certaines choses valent mieux que d'autres», p. 214

<sup>3</sup> Idem.

## 3. Dispositions générales

### 3.1. Objet du cadre

Le présent document vise à définir la structure de l'éthique clinique et organisationnelle, le mandat et les rôles des parties impliquées, ainsi que les modalités mises en place pour soutenir les personnes œuvrant dans l'établissement et les usagers.

### 3.2. Définitions

#### **Bureau de l'éthique clinique et organisationnelle (bureau de l'éthique):**

Structure relevant de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique, qui assure un soutien aux activités des comités (CECO et CEOS). Elle est composée du chef de service de l'amélioration continue, de l'agrément et de l'éthique, du conseiller en éthique et de l'agente administrative.

#### **Consultation éthique :**

Visé à délibérer sur des conflits nés de visions différentes, de ce qui est bien de faire dans les circonstances<sup>4</sup>.

#### **Comité (CEOS ou CECO):**

Instance réflexive et consultative visant à guider les personnes œuvrant dans l'établissement et les usagers lors de préoccupations éthiques.

#### **Établissement :**

Centre intégré des soins de santé et services sociaux de Chaudière-Appalaches.

#### **Éthique :**

Réflexion sur les valeurs, les principes et les règles de conduite qui justifient les décisions et motivent les actions.

#### **Éthique clinique :**

Représente une approche structurée pour guider les intervenants et les gestionnaires dans l'identification, l'analyse et la résolution de problèmes d'éthique survenant en milieu clinique<sup>5</sup>.

#### **Éthique organisationnelle :**

Champs de l'éthique appliquée qui met l'accent sur les dynamiques telles que la mission de l'organisation, ses responsabilités envers les usagers et la communauté, la qualité du travail

---

<sup>4</sup> Adaptée de Doucet H., 2013, «Médiation et résolution des conflits en éthique clinique», p. 99

<sup>5</sup> Adaptée de Jonsen et al., 2010, *Clinical ethics : A practical approach to ethical decisions in clinical medicine*, p. 2.

des différents groupes de personnes œuvrant dans l'établissement et les relations qu'elles entretiennent entre elles et, d'autre part, sur la manière d'exercer le leadership<sup>6</sup>.

**Personne œuvrant dans l'établissement :**

Désigne à la fois les employés, les bénévoles, les médecins, les administrateurs, les stagiaires, les chercheurs et toutes autres personnes liées par contrat ou moralement au CISSS de Chaudière-Appalaches.

**Synthèse de délibération éthique :**

Le résultat de l'analyse de la problématique et les suggestions du comité (CECO ou CEOS) suivant la demande de consultation éthique.

**Usager**

La notion d'usager a été retenue dans la présente politique, en conformité avec le terme privilégié dans la législation à l'origine du système de santé et de services sociaux du Québec, soit la « Loi sur les services de santé et les services sociaux ». Elle fait référence à une personne qui a recours aux services de santé et aux services sociaux.

**Usager-partenaire de ses soins et services (ou proche-partenaire)**

Un usager-partenaire ou un proche-partenaire est une personne progressivement habilitée, au cours de son parcours de santé et de mieux-être, à faire des choix libres et éclairés. Ses savoirs expérientiels sont reconnus et ses compétences de soins développées avec l'aide des intervenants de l'équipe. Respecté dans tous les aspects de son humanité, l'usager-partenaire est membre à part entière de cette équipe en ce qui concerne les soins et services qui lui sont offerts. Tout en reconnaissant et en respectant l'expertise des membres de l'équipe, l'usager les oriente autour de ses besoins et de son projet de vie.

**Usager-collaborateur en amélioration (ou proche-collaborateur)**

L'usager-collaborateur ou le proche-collaborateur en amélioration est un usager (ou un proche) ayant reçu des soins et services du CISSS de Chaudière-Appalaches et qui possède un savoir expérientiel sur la vie avec une maladie (ou une condition) ou une expérience significative sur des services spécifiques. Il collabore, en tant que détenteur d'un savoir spécifique, à des activités reliées à des choix, des développements ou des améliorations des services de l'établissement, incluant des activités de recherche ou d'enseignement.

### **3.3. Structure en éthique clinique et organisationnelle**

Les activités en éthique clinique et organisationnelle dans l'établissement gravitent autour de quatre comités - un comité d'éthique organisationnelle stratégique (CEOS) et trois comités d'éthique clinique et organisationnelle (CECO) - et du bureau de l'éthique clinique et organisationnelle (bureau de l'éthique).

Le CEOS a pour but d'assurer une vision et une cohérence des activités en éthique clinique et organisationnelle pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches. Également, il traite des demandes de consultation qui ne relèvent pas des activités cliniques, puisque ces demandes sont dirigées aux CECO.

---

<sup>6</sup> Doucet H, 2014, *L'éthique clinique. Pour une approche relationnelle dans les soins*, p. 19.

Les CECO représentent les comités qui reçoivent et traitent les demandes provenant des équipes de soins et de services. Il s'agit des comités thématiques qui se spécialisent selon les programmes-clientèles et la nature de leurs activités : 1) Santé physique; 2) Soutien à l'autonomie des personnes âgées (SAPA); 3) Santé mentale (SM) et Dépendance/ Jeunesse/ Déficience intellectuelle et Déficience physique (DI -DP).

De plus, afin de contribuer au développement d'une culture éthique et pour rejoindre les personnes œuvrant dans l'établissement, les membres de ces quatre comités agissent comme des agents de rayonnement<sup>7</sup> de l'éthique clinique et organisationnelle dans l'établissement. Ils sont des porteurs de l'éthique dans leur milieu de pratique. D'une part, ils font connaître les activités des comités et du bureau de l'éthique dans leur milieu et sensibilisent leurs collègues aux enjeux éthiques de leur champ d'activités. D'autre part, ils sont en quelque sorte « les yeux et les oreilles » des comités, sensibilisant ainsi les autres membres aux enjeux et aux besoins en éthique dans leurs secteurs.

Le soutien administratif pour les quatre comités est assuré par le bureau de l'éthique qui relève de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE).

### **3.4. Rattachement administratif**

Les comités (le CEOS et les CECO) relèvent du conseil d'administration de l'établissement.

Le CEOS et les CECO sont indépendants et impartiaux quant à la délibération et aux avis éthiques émis. Il n'y a pas de lien hiérarchique entre le CEOS et les CECO.

La DQEPE soutient les quatre comités dans leur fonctionnement par l'intermédiaire du bureau de l'éthique.

### **3.5. Description des comités (CEOS et CECO)**

#### **3.5.1. Mandat des CECO et du CEOS**

Investis d'un pouvoir de suggestions, les CECO et le CEOS abordent les questions éthiques qui peuvent avoir un impact sur la clientèle ou ses proches, sur les personnes œuvrant dans l'établissement, sur les pratiques, sur le fonctionnement concernant les soins et les services. Les membres du CEOS et des CECO ont pour mandat de stimuler la pensée et la réflexion éthique et de guider les discussions afin d'éclairer les personnes dans la prise de décision sur des questions éthiques, et ce, dans un contexte d'évolution des valeurs sociales et des pratiques professionnelles.

---

<sup>7</sup> Selon le modèle Hub and Spoke élaboré par Clinical Ethics Group, Joint Center for Bioethics, University of Toronto ; voir MacRae et al., 2005, « Clinical bioethics integration, sustainability, and accountability : the Hub and Spokes Strategy »

### 3.5.2. Rôles des CECO et du CEOS

Les CECO et le CEOS assument les rôles suivants :

Rôles	CECO	CEOS
<b>Spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les problématiques éthiques vécues par les intervenants et les usagers</li> <li>Contribuer à l'analyse transversale des enjeux et risques éthiques dans l'établissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les problématiques éthiques en lien avec les activités des directions administratives de l'établissement</li> <li>Effectuer une analyse transversale des problématiques éthiques étudiées dans les CECO</li> <li>Harmoniser les pratiques dans les CECO</li> <li>Mesurer l'évolution des conduites en se référant aux valeurs sociétales et organisationnelles.</li> <li>Faire, en collaboration avec les CECO, une analyse transversale des enjeux et risques éthiques dans l'établissement</li> </ul>
<b>Communs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au besoin, formuler des suggestions aux instances concernées</li> <li>Contribuer à la réflexion éthique clinique et organisationnelle dans l'établissement</li> <li>Identifier et développer des stratégies de diffusion, de promotion et de sensibilisation en éthique clinique et organisationnelle</li> <li>Soutenir le développement de la compétence éthique dans l'organisation</li> </ul>	

### 3.5.3. Composition des CECO et du CEOS

Les CECO et le CEOS sont pluridisciplinaires et représentent les différents programmes de l'établissement.

Afin de mener à bien le mandat des comités, il est souhaitable que les personnes désirant s'impliquer comme membres possèdent un intérêt pour l'éthique et aient des attitudes personnelles particulières telles les capacités à discuter, à douter et à travailler en équipe. De plus, ces attitudes sont accompagnées de compétences relationnelles comme faire preuve de discrétion, d'empathie, de compassion et de maîtrise de soi.

Composition	
CECO	CEOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un conseiller en éthique</li> <li>Un usager collaborateur en amélioration</li> <li>Un gestionnaire</li> <li>Quatre à cinq membres provenant des instances professionnelles (CII, CMDP, CM)<sup>8</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un conseiller en éthique</li> <li>Le chef de service de l'amélioration continue, agrément et éthique</li> <li>Un usager collaborateur en amélioration</li> </ul>

<sup>8</sup> Selon les besoins des comités..

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un employé qui n'est pas un intervenant clinique</li> <li>• Bénévole</li> <li>• Un membre indépendant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un membre du conseil d'administration</li> <li>• Le directeur de la DQEPE ou son délégué</li> <li>• Le conseiller en gestion intégré des risques</li> <li>• Le président de chacun des CECO</li> <li>• Un membre indépendant</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pour traiter des situations particulières, un comité peut inviter toute autre ressource de façon ponctuelle dont notamment un juriste, une sage-femme, un spécialiste, un directeur, un membre du conseil d'administration, un usager et ses proches, etc.

Les membres des CECO et du CEOS sont nommés par le conseil d'administration, sous recommandation du comité concerné.

### **3.5.4. Durée du mandat des membres des CECO et du CEOS**

La durée du mandat des membres des CECO et du CEOS est de trois ans. Ce mandat est renouvelable. Pour la formation d'un nouveau comité, 50 % des membres ont un mandat de deux ans afin de s'assurer de la continuité des travaux du comité.

Les membres demeurent en fonction, malgré l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou, selon le cas, désignés de nouveau, à moins qu'ils ne soient dans l'impossibilité de le faire.

### **3.5.5. Démission des membres des CECO et du CEOS**

Les membres des CECO et du CEOS sont libres de démissionner de leur poste en informant par un avis écrit, de leur intention, le président du comité respectif. Le conseil d'administration en est informé par écrit.





## 4. Officiers et obligations des membres

### 4.1. Nomination des présidents et vice-présidents

Le président et le vice-président sont nommés par et parmi les membres de chacun des comités. D'office, la fonction de secrétaire est assurée par la personne responsable du soutien administratif du bureau de l'éthique, laquelle est rattachée à la DQEPE.

### 4.2. Responsabilités particulières

Les responsabilités des personnes occupant des fonctions particulières au sein des comités sont :

Le président de comité (CEOS ou CECO):

- Préside les rencontres et voit au bon fonctionnement du comité concerné;
- Détermine le projet d'ordre du jour avec le secrétaire et le conseiller en éthique ainsi que le calendrier des rencontres;
- Signe les documents officiels;
- S'il préside un CECO, siège sur le CEOS
- Remplit toute autre fonction que peut lui assigner le comité, compte tenu du mandat de ce dernier.

Le vice-président de comité (CEOS ou CECO):

- Remplace le président, lorsque celui-ci est temporairement incapable de remplir ses fonctions;
- Assiste le président dans ses fonctions.

Le secrétaire :

- Assure la logistique du comité;
- Assure la rédaction des comptes rendus et signature de ces derniers après leur adoption;
- Assure le suivi des rencontres du comité et des dossiers;
- Tiens à jour les archives;
- Assure la communication avec les membres du comité (avis de convocation, compte rendu des rencontres);

Conseiller en éthique:

- Coordonne les activités des comités (CEOS et CECO)
- Reçoit et évalue les demandes de consultation et les clarifie au besoin avant de les présenter au comité concerné;
- Assiste les personnes qui désirent formuler une demande au comité;
- Participe à l'animation des rencontres;
- Rédige les avis éthiques ou autres;
- Communique les avis émis au(x) requérant(s);

- Accompagne les équipes de soins et de services dans l'analyse de problématiques éthiques, dans l'appropriation d'une démarche de délibération éthique et dans le développement d'une vision éthique.
- Effectue tout autre suivi lié aux activités du bureau de l'éthique et des comités (archivage, tenue de dossiers, statistiques, etc.)
- Au nom des comités, dépose au conseil d'administration le rapport annuel d'activités de ceux-ci;
- Répond, au besoin, à d'autres requêtes liées à l'éthique de l'établissement.

### **4.3. Engagement à la confidentialité des membres**

Toute information portée à l'attention des membres demeure confidentielle. Les membres du comité ne peuvent divulguer à quiconque les renseignements dont ils ont pris connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Cette obligation de confidentialité s'applique aux membres même après leur départ du comité.

À cet effet, les membres sont tenus de signer, lors de leur nomination, « L'engagement à titre de membre », se retrouvant à [l'annexe 1](#).

### **4.4. Conflits d'intérêts**

Il y a conflit d'intérêts potentiel, réel ou apparent, lorsqu'un membre du comité, ou ses proches, ont un lien personnel ou d'affaires avec les personnes concernées par l'objet de la demande.

Il est de la responsabilité des membres de déclarer au président du comité concerné tout potentiel de conflit d'intérêts pouvant le concerner. Le membre qui est en conflit d'intérêts se retire temporairement du comité lors de l'analyse de la demande de consultation. Ces informations sont notées au compte rendu de la réunion.

### **4.5. Participation active**

Les membres s'engagent à participer activement aux réunions prévues au calendrier. Suite à trois absences non motivées, le membre peut être démis de ses fonctions.

Les membres peuvent être sollicités pour rencontrer les personnes ayant déposé une demande de consultation et les membres de l'équipe.

Les membres collaborent à la rédaction des avis émis par le comité.

Les membres s'engagent à respecter le présent cadre de fonctionnement des comités d'éthique clinique et organisationnelle.

## 5. Processus de consultation

### 5.1. Qui peut consulter?

Toute personne exerçant une fonction dans l'organisation peut solliciter une consultation en éthique. Par ailleurs, une demande de consultation provenant d'un usager sera analysée et explorée de concert avec l'équipe de soins et de services concernée.

### 5.2. Quand consulter et dans quel but?

La demande de consultation au comité (CECO ou CEOS) vise à éclairer et à guider la décision concernant les soins et les services à donner.

Les demandes de consultation se font en vertu de différents malaises, inconforts, incertitudes, problématiques, souvent en raison de conflits entre des valeurs personnelles ou professionnelles. Ce malaise ou cet inconfort peut également résulter des pratiques cliniques ou des pratiques organisationnelles en vigueur au sein de l'organisation. Les comités (CECO et CEOS) ont le mandat d'accompagner les demandeurs et donner un éclairage sur les pistes de solutions possibles. Ils exercent leur mandat tout en respectant les instances concernées dans leur pouvoir d'agir.

L'objet de la demande peut être une situation en cours ou encore une situation vécue antérieurement sur laquelle l'équipe ou la personne concernée ressent un besoin d'éclairage.

### 5.3. Comment consulter?

Les demandes de consultation doivent être écrites et acheminées au conseiller en éthique. Pour mieux guider le demandeur, un formulaire à cet effet est disponible dans l'Intranet de l'établissement et dans [l'annexe 2](#) du présent document. Il permet de dégager le questionnement éthique et les valeurs en conflit. Afin de clarifier les demandes de consultation, le conseiller en éthique peut communiquer avec le demandeur. Au besoin, le conseiller en éthique peut assister les personnes qui désirent formuler une requête au comité d'éthique clinique.

Une demande de consultation urgente nécessitant une réponse à l'intérieur de 24 à 48 heures ouvrables suite à une consultation, peut être adressée verbalement ou par écrit au conseiller en éthique.

### 5.4. Cheminement des demandes de consultation

Le conseiller en éthique fait une analyse préliminaire de la demande et, selon le niveau de complexité et d'urgence, il répond lui-même à la demande, transfère la demande à la prochaine réunion régulière du comité concerné (CECO ou CEOS) ou convoque un comité restreint, au besoin.

Le comité concerné est informé des demandes traitées en comité restreint lors de la réunion régulière suivante et des demandes traitées par le bureau lors du rapport annuel.

Dans le souci de bien cerner la demande, le conseiller en éthique ou le comité concerné peut, au besoin, solliciter une rencontre avec les personnes ayant formulé la demande de consultation ainsi que les proches et toute autre personne concernée par la requête.

Au terme de son analyse, le comité communique par écrit la synthèse de délibération éthique au requérant. Le processus de consultation est décrit également à [l'annexe 4](#).

## **6. Tenue des réunions**

### **6.1. Réunions régulières**

Les demandes de consultation complexes et non urgentes, ainsi que les dossiers d'éducation ou de soutien à l'établissement sont étudiées lors des réunions régulières du comité concerné.

Les CECO se réunissent une fois par mois selon un calendrier prédéterminé. Les réunions régulières du comité font relâche les mois de juillet et août.

Le CEOS se réunit quatre fois par année.

### **6.2. Réunions additionnelles**

Une réunion additionnelle peut être convoquée, en tout temps sur invitation du président, du vice-président ou du conseiller en éthique.

### **6.3. Réunions ad hoc**

Exceptionnellement et afin de répondre aux demandes de consultation urgentes, un comité ad hoc peut être convoqué, par le président ou le conseiller en éthique. Les membres du comité ad hoc sont nommés en fonction de la demande, et ce, après un échange préalable auprès de membres du comité. Ce comité ad hoc est composé au minimum de trois (3) membres du comité.

### **6.4. Lieu des réunions**

Les réunions ont lieu au siège social à Sainte-Marie, point central dans la région de la Chaudière-Appalaches ou à l'endroit qui rejoint le mieux les membres du comité concerné. Les réunions se tiennent à huis clos.

### **6.5. Convocation d'une réunion régulière ou spéciale**

L'avis de convocation est écrit et transmis aux membres du comité par le secrétaire, dix (10) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.

L'avis de convocation est transmis par courriel, par télécopieur ou par la poste. Les membres du comité ont la responsabilité de fournir au secrétaire les coordonnées auxquelles les documents devront être acheminés.

### **6.6. Contenu de l'avis de convocation**

L'avis de convocation précise le lieu, la date et l'heure de la réunion du comité à laquelle les membres sont convoqués.

De plus, tous les documents nécessaires pour la réunion sont joints à cet envoi : l'ordre du jour, le compte rendu pour approbation et les documents de référence, au besoin.

### **6.7. Ordre du jour**

Il est de la responsabilité du président, en collaboration avec le secrétaire et le conseiller en éthique, de préparer le projet d'ordre du jour de la réunion.

Ce projet d'ordre du jour est transmis aux membres cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre. Les membres peuvent ajouter des éléments à cet ordre du jour qui sera adopté à l'ouverture de la réunion.

## **7. Synthèse de délibération éthique**

### **7.1. But de la synthèse de délibération éthique**

Les synthèses de délibération éthique dénominalisées émises par le comité sont consultatives et laissent toute l'autonomie de décision nécessaire aux demandeurs.

### **7.2. Contenu de la synthèse de délibération éthique**

Les avis contiennent un résumé du processus de délibération ainsi que les suggestions émises suite à la rencontre.

### **7.3. Les synthèses de délibération éthiques émises en réunion ad hoc**

Les synthèses de délibération éthique résultant des réunions ad hoc sont présentées aux membres du comité concerné lors d'une réunion régulière ou additionnelle subséquente. Cette démarche a pour objectif d'informer les membres.

### **7.4. Diffusion des synthèses de délibération éthique**

La synthèse de délibération éthique originale est transmise seulement au(x) demandeur(s) pour son utilisation à lui seul.

Les membres de tous les comités (CECO et CEOS) en sont informés, sous une forme dénominalisée, lors d'une réunion régulière subséquente.

Les synthèses issues d'une réflexion à caractère général ou étant dénominalisées tout en préservant la confidentialité seront diffusées par le bureau de l'éthique dans un but éducatif et de formation au bénéfice des personnes œuvrant dans l'établissement.





## 8. Compte rendu et archivage

Pour faciliter la préservation du caractère confidentiel des sujets traités, les comptes rendus ne contiennent pas de renseignements personnels. Ils sont cependant d'importants outils de référence et présentent l'essentiel des échanges et des suggestions.

Un compte rendu est écrit pour chaque réunion régulière ou additionnelle. Il n'y a pas de compte rendu écrit pour les réunions ad hoc, puisqu'elles sont rapportées à la réunion régulière ou additionnelle du comité concerné.

Le compte rendu d'une réunion est approuvé par le comité concerné lors de sa réunion régulière et signé par le président.

À chacune des réunions régulières, chaque comité doit adopter le compte rendu de sa réunion précédente.

Le bureau de l'éthique conserve notamment les documents suivants :

- Une liste à jour des membres du CEOS et des CECO
- Les comptes rendus
- Le rapport annuel d'activités
- Les avis dénominalisés rendus par les quatre comités



## **9. Entrée en vigueur et révision**

Le présent cadre entre en vigueur le jour de sa présentation au conseil d'administration de l'établissement. Les comités peuvent modifier les règles de fonctionnement sur décision de ses membres et en informer le conseil d'administration par la suite.



## 10. Bibliographie

Comité sur les pratiques collaboratives et la formation interprofessionnelle, 2014, *Guide d'implantation du partenariat de soins et de services ; vers une pratique collaborative optimale entre intervenants et avec le patient*, Réseau universitaire intégré de santé, Université de Montréal

Doucet H., 2013, « Médiation et résolution des conflits en éthique clinique » : 95-110 In Y. Farmer et al (ed), *Prise de décision en éthique clinique – Perspective micro, méso et macro*. Collection Santé et Société, PUQ

Doucet H., 2014, *L'éthique clinique. Pour une approche relationnelle dans les soins*, Les presses de l'Université de Montréal

Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, *Formulaire d'inscription pour le patient partenaire*

Jonsen et al., 2010, *Clinical ethics : A practical approach to ethical decisions in clinical medicine*, 7th edition, McGraw Hill Professional

MacRae et al., 2005, « Clinical bioethics integration, sustainability, and accountability : the Hub and Spokes Strategy », *JME*, 31 : 256-261

*Patients as Partners : Nothing about me without me, Integrated primary and community care*, 2011, Colombie-Britannique

Ricoeur P., 1990, *Soi-même comme un autre*, Ed du Seuil.

Villemure R., 2007, « Certaines choses valent mieux que d'autres », In Y Boivert (dir), *Intervention en éthique organisationnelle : théorie et pratique*, Montréal : Liber,



# Annexe 1

## L'engagement à titre de membre du CECO ou CEOS

En ma qualité de membre du CECO (Comité d'éthique clinique et organisationnelle) / CEOS (Comité d'éthique organisationnelle stratégique) du CISSS de Chaudière-Appalaches, je déclare ce qui suit :

- J'ai pris connaissance du cadre de fonctionnement des comités d'éthique clinique et organisationnelle et je m'engage à les respecter.
- Je m'engage à respecter la confidentialité des renseignements personnels obtenus aux fins d'accomplissement de mes fonctions, à titre de membre, ainsi que la teneur des délibérations et à ne pas communiquer, par quelque moyen que ce soit, un renseignement confidentiel dont j'aurai eu connaissance, à moins d'y être dûment autorisé(e).
- J'ai le devoir d'informer les personnes responsables de tout incident susceptible de compromettre la confidentialité des renseignements ou la sécurité des actifs informationnels et de télécommunication et des informations qu'ils soutiennent.
- Je dénoncerai au comité, dès que j'en aurai connaissance, toute situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou éventuel me mettant en cause.
- Je comprends que le présent engagement est régi et interprété en vertu des lois applicables dans la province de Québec.
- Je comprends également que cet engagement est valable pour la durée de mon mandat et après la fin de celui-ci.

En foi de quoi, j'ai signé le présent engagement,

à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Nom





## Annexe 2

Centre intégré  
de santé et de services  
sociaux de Chaudière-  
Appalaches



Code : \_\_\_\_\_

Réservé au bureau de l'éthique clinique et organisationnelle

### Formulaire de demande de consultation en éthique clinique et organisationnelle

Nom du demandeur (personne ou groupe) :
Téléphone de contact :
Courriel de contact :
Service ou programme d'appartenance du demandeur :
Rôle du demandeur :
Nom du supérieur immédiat du demandeur :
Date de la demande :

**Définition du problème (âge, milieu de vie, aptitude, diagnostic, pronostic, histoire de santé et projet de vie de l'usager, son point de vue sur la situation, divergences des points de vue sur la situation, la place de la famille, choix et alternatives possibles etc.):**

**Actions posées précédemment pour régler le problème, personnes impliquées et résultats obtenus:**

→  
→  
→

**Formuler le dilemme éthique (faire ou ne pas faire une action) et préciser qui vit le malaise:**

**Attentes du demandeur :**

(Notez que les comités d'éthique clinique et organisationnelle ont un mandat consultatif et non pas décisionnel. En cas de dilemme éthique, ils soutiennent le demandeur dans le processus de délibération éthique qui vise à faire ressortir les valeurs en conflits, à trouver des pistes de solutions pour diminuer l'écart entre celles-ci)

**Le gestionnaire ou le supérieur immédiat est-il au courant de la présente demande ?**

**Urgence de la demande :**

Faire parvenir toutes les demandes au bureau d'éthique :

- Par courrier :

Bureau d'éthique  
363, route Cameron, b. 264  
Sainte-Marie (Québec) G6E 3E2

- Par courriel : [bureau\\_ethique.cisss-ca@ssss.gouv.qc.ca](mailto:bureau_ethique.cisss-ca@ssss.gouv.qc.ca)
- Par téléphone : 418 386-3363, poste 643564

**Note:**

1. Un membre du bureau de l'éthique communiquera avec vous suite à la réception de la demande.
2. En vue de préparation pour la délibération éthique en comité, veuillez consulter la section suivante pour avoir une idée des éléments nécessaires à ce processus (ex. le point de vue de l'utilisateur).

## Section réservée au bureau et aux comités d'éthique clinique et organisationnelle

Rencontre tenue le : \_\_\_\_\_

### Éléments recueillis lors de la préparation de la rencontre (section réservée au bureau d'éthique) :

Dimensions normatives de la situation :

- Normes écrites (lois, codes déontologiques, normes administratives):
- Normes non-écrites (morales)

Précisions au sujet de la demande :

### Éléments recueillis lors de la rencontre (section réservée au comité d'éthique clinique et organisationnelle) :

### Synthèse de l'analyse du dilemme :

Enjeux	<i>Faire l'action</i>	<i>Ne pas faire l'action</i>
Pour l'utilisateur		
Pour le réseau de l'utilisateur		
Pour les intervenants		
Pour l'établissement et gestionnaires en lien avec la mission		
Pour l'établissement et gestionnaires		
Pour les partenaires		
Autres enjeux		

Face à cette situation, les émotions vécues par les parties impliquées sont :

Après avoir pris conscience de la situation, voici les valeurs qui ressortent dans cette situation :

Valeurs	Faire l'action	Ne pas faire l'action
Les valeurs en jeu		
Valeurs organisationnelles de l'établissement	Humanisme : Collaboration : Équité :	
Les valeurs qui ont préséance		

**Les modalités d'action suggérées (pour diminuer l'écart entre les valeurs en conflit) :**

**Poursuivre le dialogue avec les parties impliquées :**

**Les modalités de suivi convenues avec le demandeur :**

Rédigé le : \_\_\_\_\_

Par : \_\_\_\_\_

## **Grille de délibération éthique**

### **PROCESSUS DE RÉFLEXION ÉTHIQUE**

#### Résumé

Étape 1: **Problématique et dilemme éthique :**

- A. Description de la problématique
- B. Formuler le dilemme

Étape 2: **Analyser la dimension normative de la situation**

Étape 3: **Prendre conscience de la situation :**

- A. Identifier les enjeux
- B. Identifier les émotions dominantes dans la situation

Étape 4: **Analyse des valeurs en conflit :**

- A. Identifier les valeurs agissantes dans la situation
- B. Identifier le principal conflit de valeurs agissantes dans la situation

Étape 5: **Préciser les modalités de l'action compte tenu de l'analyse réalisée et de l'ordre des priorités de valeurs**

Étape 6: **Poursuivre le dialogue** (stratégies de communication).

## Détaillé

**Étape 1 : Problématique et dilemme éthique**

**Étape 1.A Compléments d'informations (si besoin)**

**Étape 1.B. Formuler le dilemme :**

**Étape 2: Analyser la dimension normative de la situation**

**Étape 3 : Prendre conscience de la situation**

**3 A : Identifier les enjeux pour les parties impliquées dans le dilemme**

Les enjeux pour l'utilisateur (cliniques, psycho-sociaux etc)

Si on ...	Si on...

Les enjeux pour le réseau de l'utilisateur

Si on ...	Si on...

Les enjeux pour les intervenants

Si on ...	Si on...

Les enjeux liés à la responsabilité et à la mission de l'établissement pour les gestionnaires

**« Maintenir, améliorer et restaurer la santé et le bien-être de la population de Chaudière-Appalaches en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux, intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique de la région. »**



Si on ...	Si on...

Les enjeux de gestion pour les gestionnaires

Si on ...	Si on...

Les enjeux liés aux partenaires

Si on ...	Si on...



Identifier tout autre enjeu

Si on ...	Si on...

**3 B : Identifier les émotions dominantes dans la situation**

**Étape 4 : Analyse des valeurs en conflits**

**4 A : Identifier les valeurs agissantes dans la situation**

Quelles sont les valeurs en jeu ?

Si on...	Si on...

Comment considère-t-on les valeurs organisationnelles?

Humanisme :

Équité :

Collaboration :

#### **Étape 4 B: Identifier le principal conflit des valeurs agissantes dans la situation**

Quelles sont les valeurs qui ont préséance dans la situation et comment on les définit? Pourquoi?

Si on...	Si on...

#### **Étape 5: Préciser les modalités de l'action compte tenu de l'analyse réalisée et de l'ordre des priorités de valeurs**

Quels sont les moyens d'action proposés pour atteindre un équilibre entre les deux valeurs en conflit ?

#### **Étape 6 : Poursuivre le dialogue (stratégies de communication)**

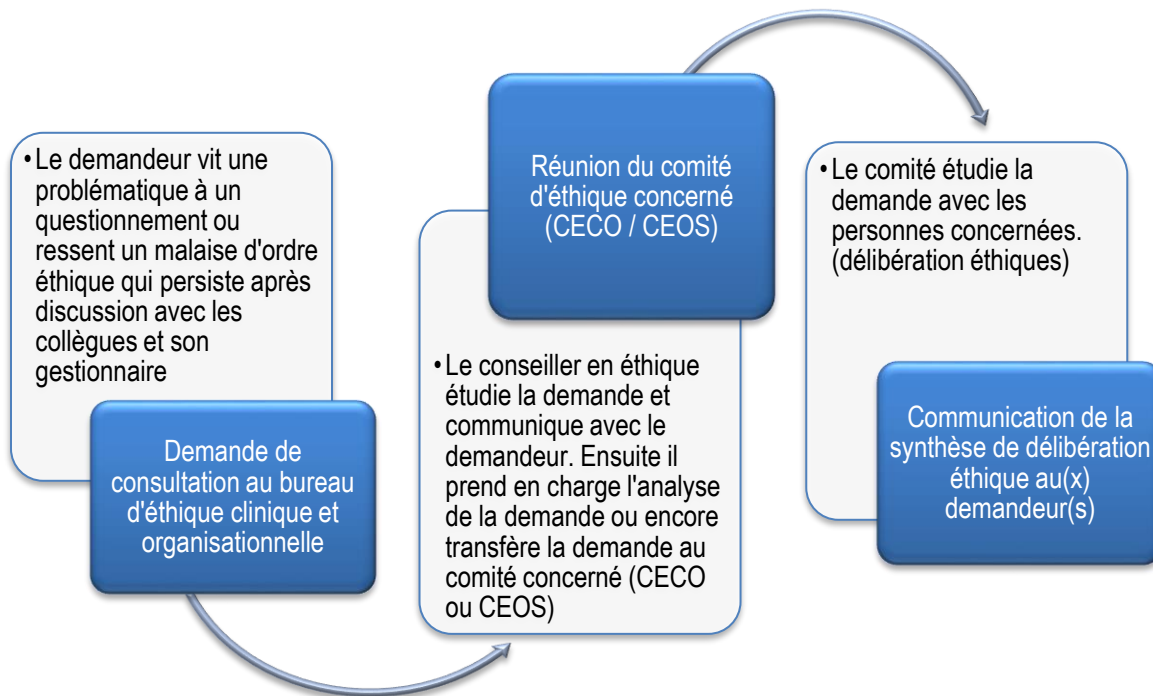
Quels sont les principaux arguments qui justifient la décision aux autres ?

Est-ce que la décision peut faire consensus ?

Afin de pouvoir prendre une décision raisonnable aux yeux de tous, comment doit-on assurer le dialogue avec les personnes impliquées lors de la délibération et dans la communication de la décision ?

## Annexe 4

### Processus de consultation





**Centre intégré  
de santé et de services  
sociaux de Chaudière-  
Appalaches**

**Québec** 

[www.cisss-ca.gouv.qc.ca](http://www.cisss-ca.gouv.qc.ca)

