

# Cadre de référence en éthique et déontologie du CISSS de Chaudière- Appalaches

Direction de la qualité, de l'évaluation,  
de la performance et de l'éthique  
Le 16 avril 2018

Adopté par le comité de direction le 24 avril 2018

Adopté par le Conseil d'administration le 9 mai 2018



Cadre de référence en éthique et déontologie du CISSS de Chaudière-Appalaches 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

**Auteurs :**

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

Jenny Kaeding  
Conseillère-cadre  
Direction de la recherche

Sylvain Tremblay  
Chef 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

**Collaboration :**

Floriane Dostie  
Éthicienne, consultante

Pierre-Maurice Ferland  
Éthicien, consultant

**Mise en page :**

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

<b>Volet éthique clinique et organisationnelle</b>	<b>Volet éthique de la recherche</b>
Ana Marin, conseillère en éthique 418 386-3363, poste 643564 <a href="mailto:bureau_ethique.cisss-ca@ssss.gouv.qc.ca">bureau_ethique.cisss-ca@ssss.gouv.qc.ca</a>	Jenny Kaeding, conseillère cadre 418 835-7121, poste 101256 <a href="mailto:jenny_kaeding@ssss.gouv.qc.ca">jenny_kaeding@ssss.gouv.qc.ca</a>

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018

© Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, 2018

# Table des matières

1.	Introduction.....	1
1.1.	Contexte.....	1
1.2.	But du cadre de référence.....	1
1.3.	Champs d'application.....	1
1.4.	Définitions .....	1
2.	Le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSS de Chaudière-Appalaches).....	3
2.1.	Description du CISSS de Chaudière-Appalaches .....	3
2.2.	Bassin de desserte .....	3
2.3.	Mission du CISSS de Chaudière-Appalaches.....	3
2.4.	Vision du CISSS de Chaudière-Appalaches .....	3
2.5.	Philosophie de gestion .....	4
3.	Valeurs de l'établissement.....	5
3.1.	Que veut dire une valeur et quelle est son utilité ? .....	5
3.2.	Une démarche éthique d'identification des valeurs.....	5
3.3.	Les valeurs du CISSS de Chaudière-Appalaches .....	6
4.	Vision de l'éthique .....	7
4.1.	Éthique clinique et organisationnelle.....	7
4.2.	Éthique de la recherche .....	8
4.3.	Éthique en santé publique.....	8
4.4.	Collaboration entre les différentes structures d'éthique .....	8
5.	L'environnement éthique .....	9
5.1.	Les comités d'éthique .....	9
5.2.	Les services de soutien .....	11
6.	Environnement normatif .....	13
6.1.	Règlements.....	13
6.2.	Politiques .....	14
6.3.	Directives .....	17
6.4.	Processus .....	18
6.5.	Codes.....	18
6.6.	Code d'éthique du CISSS Chaudière-Appalaches.....	18
6.7.	Cadres et guides.....	18
6.8.	Guide de consentement.....	19
6.9.	Instances en lien avec l'éthique .....	19
7.	Conclusion.....	20
8.	Références .....	22



# 1. Introduction

## 1.1. Contexte

Les derniers changements dans le réseau de soins de santé et de services sociaux qui s'ajoutent à la complexité qui est propre à la nature des activités dans ce domaine mettent une fois de plus en évidence l'importance de l'éthique au sein d'un établissement, tel le CISSS de Chaudière-Appalaches. Étant dans l'essence même de l'éthique, la réflexion sur le sens et les fondements de nos actions sert à mieux comprendre les nouveaux contextes et à guider ainsi la prise de décision.

Ainsi, l'administration et la direction de l'établissement valorisent l'éthique et visent à l'intégrer au quotidien au sein des différentes activités de l'établissement. À ce titre, le conseil d'administration a adopté les valeurs, la vision ainsi que plusieurs règlements et politiques qui s'appuient sur une vision éthique. La direction générale, de son côté, approuve et appuie les activités ainsi que les structures mises en place qui favorisent l'éthique.

## 1.2. But du cadre de référence

Ce cadre de référence a pour but de préciser et définir la place que prend l'éthique dans l'établissement. Il présente la vision de l'éthique, les valeurs partagées, les structures et les outils mis en place en matière d'éthique, ainsi que les politiques et les procédures ayant une composante éthique plus significative.

## 1.3. Champs d'application

Ce cadre s'applique à toute personne œuvrant au et aux usagers du CISSS de Chaudière-Appalaches.

## 1.4. Définitions

**ÉTABLISSEMENT** : Centre intégré de santé et de 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>1</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 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>2</sup>.

**ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE** : Domaine de l'éthique qui s'intéresse à la conduite de la recherche impliquant des êtres humains (données et matériel biologique y compris) dans le respect de ces derniers, en se basant notamment sur des principes éthiques tels le respect de la personne, la préoccupation pour le bien-être et la justice.

**ÉTHIQUE EN SANTÉ PUBLIQUE** : Le domaine de l'éthique en santé publique repose sur un dialogue interdisciplinaire autour des questions morales dans les théories et les pratiques en santé publique. L'éthique en santé publique implique l'utilisation explicite de concepts issus de la philosophie morale et

---

<sup>1</sup> Adaptée de Jonsen et al., 2010, *Clinical ethics*, p. 2.

<sup>2</sup> Doucet H., 2014, *L'éthique clinique*, p. 19.

politique pour discuter et évaluer les interventions collectives visant à protéger et à promouvoir la santé des groupes et des populations plutôt que celle des individus ou usagers.

**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.

**USAGER** : Toute personne de la population qui pourrait bénéficier ou qui reçoit des soins ou des services sur une base interne ou externe de l'établissement ou dans une ressource intermédiaire rattachée à l'établissement. Ce terme comprend, le cas échéant, tout représentant de l'utilisateur au sens de l'article 12 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2).

## **2. Le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSS de Chaudière-Appalaches)**

### **2.1. Description du CISSS de Chaudière-Appalaches**

Le CISSS de Chaudière-Appalaches est créé le 1er avril 2015 par la fusion des 9 établissements publics et de l'Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches. Il englobe ainsi les anciens réseaux locaux de services : Etchemins, Alphonse-Desjardins, Beauce, Thetford et Montmagny-L'Islet.

### **2.2. Bassin de desserte**

La région desservie par le CISSS de Chaudière-Appalaches est bordée par le fleuve Saint-Laurent, délimitée à l'est par la région du Bas-Saint-Laurent, à l'ouest, par les régions de l'Estrie et du Centre-du-Québec. Au sud, elle partage sa frontière avec les États-Unis.

La région de Chaudière-Appalaches compte 413 720 habitants en 2014 et regroupe 5,1 % de la population du Québec, la plaçant au 8e rang des régions sociosanitaires. D'une superficie totale de 15 079 km<sup>2</sup>, la région est découpée en 136 municipalités, regroupées en 9 municipalités régionales de comté (MRC) auxquelles s'ajoute la Ville de Lévis.

### **2.3. Mission du CISSS de Chaudière-Appalaches**

La mission du CISSS de Chaudière-Appalaches tel que stipulé dans la planification stratégique 2015-2020 du MSSS est de 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.

### **2.4. Vision du CISSS de Chaudière-Appalaches**

« Des gens de cœur unis pour votre mieux-être »

Le CISSS de Chaudière-Appalaches place les usagers au cœur de la nouvelle organisation de services et les implique dans les décisions qui les concernent afin qu'ils vivent une expérience de soins et de services qui réponde à leurs besoins.

Il offre aux usagers des services performants et hautement intégrés qui assurent un parcours de soins et des services continus, de qualité et efficaces, ainsi qu'une facilité et une équité d'accès.

Pour ce faire, la collaboration entre tous les acteurs de l'organisation est hautement valorisée et se vit au quotidien. Pour réaliser pleinement sa mission et agir sur les déterminants de la santé, le CISSS de Chaudière-Appalaches mise sur des partenariats durables avec les divers acteurs de la communauté.

L'organisation assure l'amélioration continue de ses services, favorise et soutient les innovations émergentes du terrain, le partage des expertises et l'intégration des données probantes dans les pratiques.

Le CISSS de Chaudière-Appalaches réalise sa mission en s'appuyant sur un personnel engagé, compétent et humain. En reconnaissant la valeur première des personnes qui composent l'organisation, il contribue par ses actions à favoriser leur santé et leur mieux-être.

## **2.5. Philosophie de gestion**

L'intérêt des usagers et de la population de Chaudière-Appalaches est au cœur des décisions prises par les gestionnaires de l'établissement. Cette philosophie repose sur des pratiques de gestion : 1. ils sont des porteurs de sens, agents de transformation et ils exercent un leadership mobilisateur; 2. Ils prennent soin de la santé, du mieux-être et ils soutiennent le développement des personnes; 3. Ils sont responsables.

### **3. Valeurs de l'établissement**

Les valeurs organisationnelles représentent une composante significative à considérer dans la réflexion éthique au sein de l'établissement.

#### **3.1. Que veut dire une valeur et quelle est son utilité ?**

Une valeur représente ce qui compte dans nos vies, elle correspond à un désir ou un besoin et elle guide nos actions. De plus, une valeur doit être digne d'être recherchée, estimée ou voulue. Dans un contexte organisationnel, les valeurs représentent ce que l'organisation met de l'avant comme principes pour guider les actions de tous les acteurs qui y interagissent. Les valeurs sont des points de repère qui permettent d'évaluer les comportements acceptables et indésirables au sein de l'organisation.

#### **3.2. Une démarche éthique d'identification des valeurs**

Ces valeurs ont été identifiées et définies en groupe de travail lors d'une journée de réflexion sur les valeurs de l'établissement qui a eu lieu le 29 avril 2016. Plus d'une cinquantaine de personnes ont participé à cet exercice : des cadres supérieurs et intermédiaires, des professionnels, des membres du personnel de soutien, des médecins, des usagers, des bénévoles et des délégués syndicaux, représentant les divers programmes et les secteurs du territoire couvert par l'établissement. Ensuite, les valeurs organisationnelles identifiées ont été validées et discutées avec les membres du personnel de toutes les directions de l'établissement (22 groupes ont été rencontrés soit 250 personnes) et ont fait l'objet d'un sondage proposé à l'ensemble du personnel (431 personnes ont répondu au sondage entre janvier et février 2017). Les données récoltées tout au long du processus de consultation et de réflexion ont permis l'élaboration du Guide des valeurs de l'établissement.

### 3.3. Les valeurs du CISSS de Chaudière-Appalaches

Les valeurs identifiées et qui tiennent à cœur aux personnes œuvrant dans l'établissement sont :

Figure 1. Valeurs organisationnelles du CISSS de Chaudière-Appalaches



**HUMANISME** : Au CISSS de Chaudière-Appalaches, nous énonçons clairement notre croyance en l'humain. Nous reconnaissons l'unicité de chaque personne, sa dignité et son intégrité. Pour cette raison, l'ouverture à l'autre et l'écoute représentent la base du comportement bienveillant, tout en favorisant l'autodétermination de chaque individu et en encourageant le pouvoir d'agir.

**COLLABORATION** : Pour assurer une fluidité dans les soins et les services offerts à la population et construire un nouveau « nous » solide, la collaboration nous appelle à travailler ensemble avec nos usagers et partenaires en complémentarité, au-delà de nos différences, en priorisant la cohésion et la coresponsabilité des parties.

**ÉQUITÉ** : Comme réponse aux défis actuels d'accessibilité et d'harmonisation des soins et des services dans la région, l'établissement met de l'avant la valeur d'équité comprise comme étant l'adaptation et la répartition juste des ressources, avec souplesse et en cohérence avec les besoins individuels et collectifs.

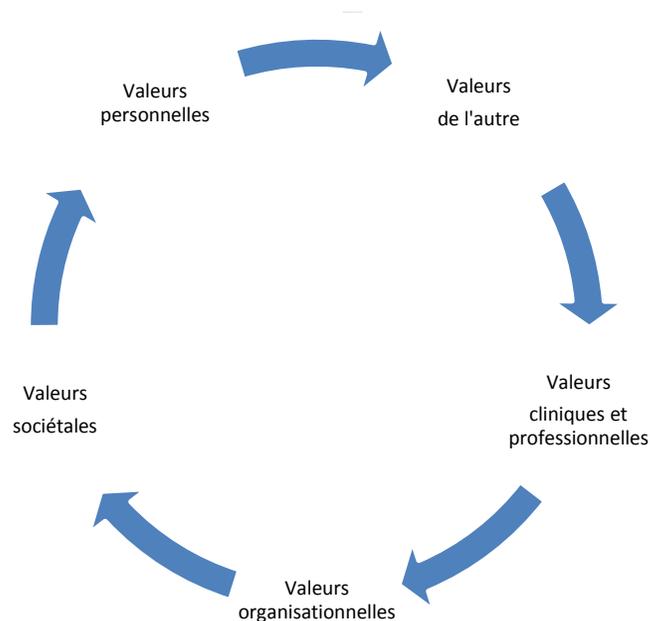
## 4. Vision de l'éthique

L'éthique se définit comme une réflexion rigoureuse sur les valeurs morales, les principes 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. Son but n'est pas de répondre à tout prix à une question, mais de se donner un espace de réflexion. 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. L'éthique nous engage dans une réflexion vis-à-vis nous-mêmes et vis-à-vis l'autre, qui peut être un usager, un collègue, le supérieur immédiat ou encore l'établissement.

### 4.1. Éthique clinique et organisationnelle

Au CISSS de Chaudière-Appalaches, nous adhérons 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>3</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'usager, 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'usager.

Figure 2. Le cercle de la réflexion éthique



Les comités d'éthique clinique et organisationnelle 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.

<sup>3</sup> Ricoeur P., 1990, Soi-même comme un autre, p. 199 – 236.

## **4.2. Éthique de la recherche**

L'éthique et l'intégrité scientifique sont des éléments intrinsèques des activités de recherche. À ce titre, l'éthique ne doit pas être perçue comme une contrainte, mais plutôt comme un éclairage dynamique visant à guider et à soutenir l'exercice responsable du jugement professionnel et ainsi à favoriser la qualité de la recherche.

L'éthique de la recherche nécessite une collaboration interdisciplinaire entre les scientifiques, les cliniciens, les experts en méthodologie de la recherche, les statisticiens, les éthiciens et selon le type de recherche, les représentants d'autres disciplines.

## **4.3. Éthique en santé publique**

La démarche éthique en santé publique permet d'exercer une réflexion sur les valeurs impliquées dans les décisions des gestionnaires et professionnels de santé publique. Cette démarche réflexive fait ressortir les tensions entre certaines valeurs comme le respect de l'autonomie individuelle et le bien collectif pour une population donnée ou encore les valeurs dominantes dans notre société.

La direction de santé publique du CISSS de Chaudière-Appalaches est supportée pour certains dossiers par le Comité d'éthique de santé publique, une instance provinciale rattachée au Conseil d'administration de l'Institut National de Santé Publique du Québec. Cependant, au besoin, les membres du personnel de cette direction s'adressent aux instances locales en éthique, clinique et organisationnelle ou de la recherche.

## **4.4. Collaboration entre les différentes structures d'éthique**

Animées par un souci commun – à savoir le développement et le maintien d'une culture éthique dans l'établissement – les différentes structures en éthique de l'établissement mettent leur énergie ensemble et collaborent sur des dossiers d'éthique. Cela passe par des formations, sous différentes formes, organisées pour les personnes œuvrant dans l'établissement, soit par le personnel de ces structures en éthique ou encore par des conférenciers externes. Il s'agit également des activités périodiques en éthique et de la diffusion d'information et de sensibilisation à l'éthique. De plus, soulignons aussi la participation à des événements externes en lien avec l'éthique et la collaboration avec les structures en éthique d'autres établissements provinciaux et nationaux.

## 5. L'environnement éthique

Cette vision de l'éthique partagée à l'intérieur de l'établissement contribue à créer un environnement éthique composé de comités d'éthique, de services de soutien ainsi que des mécanismes et documents élaborés à l'intention des personnes œuvrant dans l'établissement. Cet environnement éthique vise à traduire l'esprit éthique au quotidien et a inspiré et guider ces personnes dans la réalisation de leur rôle auprès de nos usagers, qui sont au centre de nos préoccupations.

### 5.1. Les comités d'éthique

Les comités d'éthique de l'établissement – à savoir les comités d'éthique clinique et organisationnelle (CECO), le comité d'éthique organisationnelle stratégique (CEOS) ainsi que le comité d'éthique de la recherche (CER) – 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, selon leur mandat, de consultation (comités d'éthique clinique et organisationnelle et comité de gouvernance et d'éthique du conseil d'administration) ou de décision (comité d'éthique de la recherche), ayant un rôle d'accompagnement, mais également un rôle éducatif. En effet, en leur offrant un soutien lors de décision empreinte d'incertitude, les comités d'éthique aident les personnes œuvrant dans l'établissement à développer leur jugement éthique.

#### **5.1.1. Comités d'éthique clinique et organisationnelle et le comité d'éthique organisationnelle stratégique**

Afin de répondre à un besoin de développement et de soutien en éthique clinique et organisationnelle, le CISSS de Chaudière-Appalaches s'est doté de quatre comités d'éthique : un comité d'éthique organisationnelle stratégique (CEOS) et trois comités d'éthique clinique et organisationnelle (CECO) thématiques<sup>4</sup>. 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).

Investis d'un pouvoir de suggestion, 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>4</sup> 1) Santé physique; 2) Soutien à l'autonomie des personnes âgées (SAPA); 3) Santé mentale (SM) et Dépendance/ Jeunesse/ Déficience intellectuelle, Trouble du spectre de l'autisme et Déficience physique (DITSA-DP).

Les CECO et le CEOS assument les rôles suivants :

Rôles	CECO	CEOS
Spécifiques	<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 non cliniques et 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>
Communs	<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>	

### 5.1.2. Comité d'éthique de la recherche (CER)

Le CÉR a pour mandat d'évaluer tous les projets de recherche qui font appel à des sujets humains et qui lui sont soumis. De plus, étant désigné par le ministre de la Santé et des Services sociaux aux fins de l'application de l'article 21 du Code civil du Québec, le CÉR a pour mandat d'approuver les projets de recherche effectués auprès de personnes mineures ou majeures inaptes et d'assortir cette approbation, le cas échéant, de conditions à observer.

Le mandat du CÉR s'établit comme suit :

- Assurer la conformité des projets de recherche aux règles éthiques avant d'en autoriser la mise en œuvre ou la poursuite;
- Exercer le suivi continu de l'éthique des projets approuvés;
- Approuver, modifier ou refuser toute proposition ou poursuite de projets de recherche qui relèvent de son autorité.

Contrairement aux comités d'éthique clinique et organisationnelle pour lesquels la consultation est optionnelle, un projet de recherche doit obligatoirement être soumis pour évaluation au CER du CISSS de Chaudière-Appalaches s'il comporte l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes et s'il n'est pas évalué par un autre CÉR du réseau de la santé et des services sociaux du Québec:

- Le projet sera au moins partiellement réalisé dans le CISSS Chaudière-Appalaches;
- Des participants seront recrutés parmi les usagers de l'établissement ou leur matériel biologique, parmi les employés de l'établissement ou à partir des dossiers conservés par l'établissement;

- Les promoteurs ou les chercheurs affirment ou laissent entendre une participation de l'établissement;
- Les promoteurs ou les chercheurs affirment ou laissent entendre leur affiliation à l'établissement;
- Le projet utilisera des ressources humaines, matérielles ou financières de l'établissement;
- Le projet provient d'un établissement n'ayant pas accès à un CÉR à l'intérieur de ses murs et requiert un avis éthique (une entente avec l'établissement devra précéder l'évaluation éthique);
- Le projet est en provenance d'un organisme hors réseau de la santé (une entente avec l'établissement devra précéder l'évaluation éthique).

### **5.1.3. Comité d'éthique de santé publique (CESP)**

Le CESP a un double mandat. « D'une part, un mandat particulier qui concerne l'examen éthique des projets de plans de surveillance ou d'enquêtes sociosanitaires élaborés en vertu de la Loi sur la santé publique qui lui sont soumis par le ministre ou les directeurs de santé publique (art. 19.2 de la Loi sur l'Institut national de santé publique du Québec et ses corollaires dans la Loi sur la santé publique, art. 36 et 42). D'autre part, un mandat dit général qui permet au Comité de donner son avis sur toute question éthique qui peut être soulevée par l'application de la Loi sur la santé publique, notamment sur les activités ou actions prévues par le programme national, les plans d'action régionaux ou les plans d'action locaux de santé publique (art. 19.3). »<sup>5</sup>

Le CESP exerce un rôle-conseil. À ce titre, il émet des avis qui suggèrent des orientations et des pistes de solution aux responsables des projets qui lui sont soumis. Il n'a pas de pouvoir décisionnel ou prescriptif; son influence est d'ordre moral.

Le directeur de santé publique du CISSS est le gestionnaire en autorité qui peut transmettre une demande d'avis au CESP.

## **5.2. Les services de soutien**

### **5.2.1. Bureau de l'éthique clinique et organisationnelle**

Le bureau de l'éthique clinique et organisationnelle est une structure qui relève de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique. Il est composé du chef de service de l'amélioration continue, de l'agrément et de l'éthique, de la conseillère en éthique et de l'agente administrative de ce service.

Ce bureau a un double mandat. D'un côté, il assure un soutien administratif aux activités des comités d'éthique clinique et organisationnelle et, d'un autre côté, il est au service des usagers et des personnes œuvrant dans l'établissement. En assurant le lien entre les demandeurs des consultations en éthique et les comités d'éthique clinique et organisationnelle, il est la porte d'entrée pour toute demande de consultation en éthique.

Le bureau d'éthique clinique et organisationnelle accompagne les équipes de soins et de services dans la formulation des demandes, dans l'analyse de problématiques éthiques, dans l'appropriation d'une démarche de délibération éthique et dans le développement des compétences éthiques.

### **5.2.2. Consultation en éthique clinique et organisationnelle**

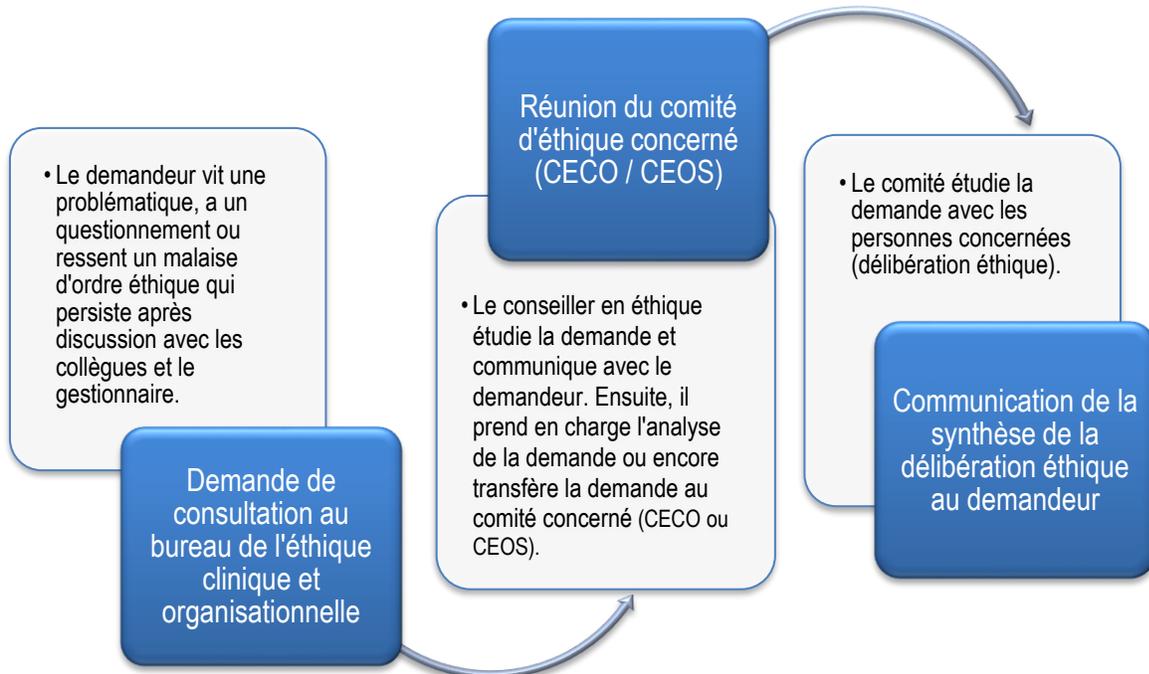
Toute personne œuvrant dans l'établissement ou qui bénéficie de soins et des services de l'établissement peut faire une demande de consultation en éthique clinique et organisationnelle. La procédure établie à cet

---

<sup>5</sup> INSPQ, 2010, Règlement de fonctionnement du comité d'éthique de santé publique.

effet est représentée sur la figure ci-dessous et détaillée dans le « Cadre de fonctionnement des comités d'éthique clinique et organisationnelle » de l'établissement.

Figure 3. La procédure de consultation en éthique clinique et organisationnelle



### 5.2.3. Guichet unique de la recherche (GUR)

Le GUR est une structure qui relève de la direction de la recherche. Avec sa plateforme Web Nagano, il constitue la voie d'entrée pour l'ensemble des demandes de réalisation et de suivi d'un projet de recherche. Le GUR a des multiples fonctions; il coordonne ainsi non seulement les activités du comité d'éthique de la recherche (CER), mais également l'étude de la convenance institutionnelle ainsi que l'analyse et le suivi financier des projets de recherche.

En ce qui concerne l'éthique de la recherche, le GUR accompagne notamment les équipes de la recherche dans la préparation de leurs demandes d'évaluation éthique, les soutient pendant l'ensemble des démarches requises lors du démarrage et pendant la réalisation du projet et promeut le développement des compétences éthiques quant à la recherche pour les membres du comité, les chercheurs, leurs équipes et les étudiants.

## 6. Environnement normatif

En plus de l'environnement éthique décrit ci-dessus, certaines instances et documents d'ordre normatif ont un lien particulier avec l'éthique, puisqu'ils traitent des questions comportant un risque éthique. D'où l'importance de les présenter dans ce document traitant de l'éthique.

Il est clair que le cadre normatif et légal va bien au-delà des documents et instances présentés ci-dessous et qu'il faut en tenir compte dans les activités quotidiennes au CISSS de Chaudière-Appalaches, y compris dans une démarche de réflexion éthique.

### 6.1. Règlements

#### **RÈGLEMENT DU COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE**

Ce Règlement vise spécifiquement les deux objectifs suivants : assurer la qualité scientifique et éthique des projets de recherche et assurer le respect des personnes. Il s'applique à tout projet de recherche avec des participants humains auquel participe le CISSS, et ce, peu importe la nature et l'ampleur de cette participation. Il précise l'autorité, le mandat, la composition et le fonctionnement du comité d'éthique de la recherche de l'établissement, ainsi que les particularités de certaines activités de recherche (génétique, banque de données) et les exigences en matière situations de conflit d'intérêts, de registre des participants, de conservation de données, d'accéder aux dossiers des usagers.

#### **RÈGLEMENT PORTANT SUR LA RÉALISATION D'ACTIVITÉS DE RECHERCHE**

Ce règlement a pour but d'encadrer la réalisation d'activités de recherche dans l'établissement conformément à la réglementation du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Il précise les responsabilités des intervenants impliqués dans la recherche exécutée au CISSS. En matière d'éthique, le règlement précise qu'aucun employé, médecin, bénévole ou service de l'établissement ne doit collaborer à la réalisation d'un projet de recherche, se déroulant totalement ou en partie dans l'établissement, dont la mise en œuvre n'a pas été approuvée par le comité d'éthique de la recherche et par la Direction de la Recherche.

#### **RÈGLEMENT DU COMITÉ DE GESTION DES RISQUES ET PROCÉDURE RELATIVE AUX INSTANCES DE LA GESTION INTÉGRÉE DES RISQUES ET DE LA PRESTATION SÉCURITAIRE DES SOINS ET SERVICES**

Pour répondre à l'obligation de prestation sécuritaire des soins et services aux usagers qui s'inscrit dans une gestion intégrée des risques et de la qualité (art. 71(2), LMRSSS) et tel que stipulé aux articles 181.0.0.3, 181.0.3, 183.1 à 183.4, 233 et 235.1 de la LSSSS, le CISSS de Chaudière-Appalaches a créé des instances en matière de gestion des risques, qui sont décrites dans les deux documents en titre.

Au-delà de son obligation légale, le CISSS de Chaudière-Appalaches entend, par l'implantation de ces instances, consolider la culture d'apprentissage et d'amélioration continue de la qualité en :

- Identifiant des instances dont la préoccupation première est de s'assurer que la prestation des services à sa clientèle est sécuritaire;
- Formalisant le lien entre la gestion des risques et l'amélioration continue de la qualité;
- Adoptant une approche non punitive et orientée vers la prévention et l'amélioration des processus.

#### **RÈGLEMENT PORTANT SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS**

En conformité avec la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2, articles 234 et 235), le conseil d'administration d'un établissement public doit édicter par règlement les normes et les mesures à respecter en matière de conflits d'intérêts applicables aux cadres, aux personnes à l'emploi de l'établissement et aux personnes qui y exercent leur profession.

Le règlement de l'établissement portant sur les conflits d'intérêts présente les fondements juridiques et éthiques et les principes directeurs, suivis des responsabilités en la matière des différentes instances de l'établissement ainsi que des moyens d'application. Une section à part est dédiée à la participation à des événements organisés par les Fondations de l'établissement.

## **6.2. Politiques**

### **POLITIQUE ET GUIDE DE CONSENTEMENT AUX SOINS, AUX SERVICES ET À LA RECHERCHE**

Que ce soit dans un contexte de soins, de services ou de recherche, le consentement renvoie fondamentalement aux mêmes sources éthiques et juridiques. Par conséquent, ces deux documents, la politique et le guide couvrent autant le consentement aux soins et services que le consentement à la recherche. Cette approche intégrative reflète la vision de l'éthique dans notre établissement selon laquelle les deux instances, l'éthique clinique et organisationnelle et l'éthique de la recherche travaillent ensemble pour le développement et le maintien d'une culture éthique dans l'établissement.

La politique sur le consentement aux soins, aux services et à la recherche réitère l'importance du processus de consentement et vise à renforcer la portée du sens que celui-ci doit évoquer chez toute personne qui œuvre dans l'établissement et qui y ait confronté un jour ou l'autre. Elle a pour objectif également de faire connaître les règles relatives au processus de consentement aux soins et aux services ainsi qu'à la recherche.

La guide de consentement aux soins, aux services et à la recherche présente les caractéristiques d'un consentement véritable, au sens légal et éthique. Pour chaque caractéristique, il y est présenté une définition, des explications, des pièges à éviter ainsi que des éléments à retenir. Ce guide se veut être un outil pratique pour les personnes impliquées dans un processus de consentement, aux soins et aux services ainsi qu'à la recherche.

### **POLITIQUE DE PARTENARIAT AVEC LES USAGERS, LES PROCHES ET LA POPULATION**

Par cette politique, élaborée en collaboration avec des usagers et des proches, le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSS de Chaudière-Appalaches) précise ses orientations en matière de partenariat avec les usagers<sup>6</sup>, leurs proches et la population de son territoire (communauté).

Cette orientation organisationnelle vise à capter et considérer, de façon intégrée, l'expérience et le savoir des usagers, de leurs proches et de la population, tant sur le plan de la prestation des soins et services qu'à leur amélioration. Cette politique s'adresse à l'ensemble des parties prenantes du CISSS de Chaudière-Appalaches. Elle vise l'organisation elle-même au sens large : la Direction générale, les gestionnaires, les employés, les médecins, les résidents en médecine, les stagiaires ainsi que les bénévoles. Elle s'adresse également aux usagers, incluant leurs représentants (comité des usagers, comité des résidents, organismes communautaires représentés, etc.), de même qu'à la population en général.

Cette politique a pour but d'encadrer et d'implanter les assises permettant de développer un partenariat optimal, se concrétisant par une participation réelle et significative des usagers, de leurs proches et de la population, et ce, autant dans la prestation et l'organisation que l'amélioration des soins et services offerts par l'établissement. Elle pourra, au besoin, être complétée par d'autres politiques ou procédures.

---

<sup>6</sup> Le terme « usager », utilisé dans cette politique, inclut les appellations utilisées de façon courante dans différents programmes du CISSS de Chaudière-Appalaches : « patient », « client » et « bénéficiaire ».

## **POLITIQUE D'UTILISATION EXCEPTIONNELLE DE LA CONTENTION, DE L'ISOLEMENT ET DES SUBSTANCES CHIMIQUES COMME MESURES DE CONTRÔLE**

En cohérence avec ses valeurs organisationnelles, le CISSS de Chaudière-Appalaches préconise une approche plaçant l'utilisateur au cœur de ses actions par une participation de ce dernier aux services adaptés à ses besoins. Cette politique servira à utiliser judicieusement et en toute sécurité les mesures de contrôle en collaboration avec l'utilisateur et ses proches et à favoriser un recours exceptionnel aux mesures de contrôle en tout temps.

Le CISSS de Chaudière-Appalaches appuie cette politique sur des fondements et principes juridiques, cliniques et éthiques afin de soutenir la réflexion des personnes impliquées dans l'évaluation, la planification, l'application et la révision ou la réévaluation de l'utilisation des mesures de contrôle dans ses installations et dans les ressources intermédiaires (RI) et les ressources de type familial (RTF). L'établissement soutient, tel que mentionné par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), que « l'usage d'une mesure de contrôle doit être fait de façon exceptionnelle, en dernier recours, après l'application de toutes les mesures de remplacement possibles et seulement si la personne représente un danger pour elle-même ou pour autrui, en tenant compte de l'état physique et mental de la personne et de son environnement »<sup>7</sup>.

Un protocole d'application des mesures de contrôle – Contention, isolement et substances chimiques sera élaboré en complément à cette politique, dans le respect des fondements et principes juridiques, cliniques et éthiques.

## **POLITIQUE RELATIVE AUX SOINS PALLIATIFS ET DE FIN DE VIE ET PROTOCOLE SUR LA SÉDATION PALLIATIVE CONTINUE**

Tel qu'exigé par l'article 8 de la *Loi concernant les soins de fin de vie* (Loi), l'établissement a adopté une politique portant sur les soins de fin de vie. Cette politique s'appuie sur les valeurs et les principes directeurs qui trouvent leur origine dans la Loi et dans les orientations ministérielles spécifiques au « Plan de développement 2015-2020 des Soins palliatifs et de fin de vie ». À cela s'ajoutent les valeurs de gestion du CISSS de Chaudière-Appalaches et celles qui guident l'ensemble des services offerts en soins palliatifs et les soins de fin de vie.

De plus, cette politique amène les médecins et les équipes de soins à la nature même de la relation thérapeutique et à l'importance de l'évaluation contextuelle des besoins de l'utilisateur afin de déterminer le meilleur soin clinique à lui prodiguer. L'approche à adopter dans ce contexte chargé émotionnellement est celle engagée, humaine et qui démontre de la compassion.

Le CISSS de Chaudière-Appalaches oriente ainsi les équipes vers une approche de prise de décision commune, où les valeurs et les perspectives de chacun, usager et soignant, sont soigneusement examinées. En outre, cette approche valorise la compassion et l'engagement des équipes de soins à répondre le plus adéquatement possible aux besoins des usagers, en fonction des ressources disponibles.

## **POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT**

Cette politique vise à préciser les conditions et le partage des responsabilités entre les différentes instances et gestionnaires, aux fins de sollicitation des soumissions et d'adjudication de tout contrat conclu par le CISSS de Chaudière-Appalaches ainsi que pour l'application de la directive concernant la reddition de

---

<sup>7</sup> MSSS, 2015, *Cadre de référence pour l'élaboration des protocoles d'application des mesures de contrôle* p.2.

comptes en gestion contractuelle des organismes publics. De plus, elle vient préciser les rôles des intervenants dans les nouvelles orientations ministérielles en matière d'approches aux marchés regroupés.

En plus de s'inscrire dans un cadre légal et réglementaire, cette politique définit les valeurs principales auxquelles adhèrent les employés du Service des approvisionnements et de la gestion contractuelle : l'impartialité, l'intégrité et le respect. Elle définit également les règles éthiques établies dans le but de s'assurer que les employés impliqués dans le processus d'approvisionnement et de gestion contractuelle ne sont pas en conflit d'intérêts.

#### **POLITIQUE DE LA RECHERCHE**

Cette politique vise à contribuer au développement de la mission universitaire dans le volet de la recherche au CISSS de Chaudière-Appalaches. L'un des principes énoncés par cette politique précise que les activités de recherche du CISSS se réalisent dans le respect des principes éthiques, de la propriété intellectuelle et du droit d'auteur ainsi que d'une conduite responsable en recherche. De plus, la politique réitère la responsabilité des chercheurs de «respecter les politiques et les règlements du CISSS notamment, en s'assurant de la réalisation des évaluations scientifiques, éthique, financière et de convenance institutionnelle» ainsi que le rôle des membres du comité d'éthique de la recherche à savoir de «s'assurer d'évaluer la conformité éthique des projets de recherche aux principes éthiques reconnus et effectuer leur suivi afin de protéger la dignité, le bien-être et les droits des participants à la recherche».

**POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROMOTION DE LA CIVILITÉ ET DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL ET PROCÉDURE VISANT LA GESTION DE SITUATIONS CONFLICTUELLES ET LE TRAITEMENT DE PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE**

L'établissement reconnaît l'importance d'un milieu de travail sain, exempt de harcèlement et de violence sous toutes ses formes. À cette fin, il a mis en place une Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Celle-ci a pour but de définir et communiquer des moyens afin de promouvoir la civilité et le respect en milieu de travail, prévenir le harcèlement et la violence, et faire cesser toute situation susceptible d'en constituer.

La procédure en lien avec cette politique vise à définir le processus de gestion, résolution et traitement des situations conflictuelles en milieu de travail et des plaintes de harcèlement et violence.

### **6.3. Directives**

**DIRECTIVE - UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX PAR TOUTES LES PERSONNES ŒUVRANT AU CISSS DE CHAUDIÈRE-APPALACHES**

Cette directive est établie dans un contexte d'émergence et de popularité de nouvelles technologies, tels les médias sociaux, et a comme objectif de baliser l'utilisation par les personnes œuvrant au sein de l'établissement. Les règles de conduite énoncées dans cette directive sont : le devoir d'agir au meilleur de son jugement ainsi que la responsabilité et le devoir d'agir avec loyauté et de façon éthique. Ces règles indiquent, entre autres, de ne pas partager des renseignements confidentiels au sujet des usagers, des collègues ou encore de l'établissement, de faire preuve de retenue pour ce qui est du réseautage avec des usagers, actuels ou anciens, avec qui il y a un lien thérapeutique et éviter de formuler des propos désobligeants, vexants, etc.

## 6.4. Processus

### PROCESSUS DE GESTION DES INCIDENTS DE SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Ce processus, obligatoire pour tous les organismes du réseau de la santé et des services sociaux<sup>8</sup>, est en lien avec la Politique de sécurité de l'établissement et a pour objectif de définir les exigences de base permettant de supporter l'ensemble des orientations et des directives concernant l'encadrement de la déclaration des incidents de sécurité de l'information, incluant ceux à portée gouvernementale. Elle s'applique à l'ensemble des incidents de sécurité de l'information, y compris les incidents éthiques<sup>9</sup>, touchant les actifs informationnels sous la responsabilité ou détenus par l'établissement.

## 6.5. Codes

### CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Pour répondre aux exigences légales et afin d'énoncer les obligations et devoirs généraux à suivre, le Conseil d'administration s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie pour ses membres. Ce code « a pour objectif de dicter les règles de conduite en matière d'intégrité, d'impartialité, de loyauté, de compétence et de respect pour les membres du conseil d'administration et les responsabilités en édictant les principes d'éthique et les règles de déontologies qui leur sont applicables ».<sup>10</sup>

Chaque membre du conseil d'administration est tenu de respecter les principes et les règles qui y sont énoncés. Dans les soixante jours suivant leur entrée en fonction, les membres doivent produire le formulaire « Engagement et affirmation du membre » annexé au Code. La responsabilité de veiller à l'application de ce Code revient au Comité de gouvernance et d'éthique du conseil d'administration.

## 6.6. Code d'éthique du CISSS Chaudière-Appalaches

(voir Guide des valeurs du CISSS Chaudière-Appalaches, ci-dessous)

## 6.7. Cadres et guides

### CADRE DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS D'ÉTHIQUE CLINIQUE ET ORGANISATIONNELLE

Ce cadre présente la vision de l'éthique dans laquelle s'inscrit la structure en éthique clinique et organisationnelle de l'établissement. Il décrit également les comités d'éthique clinique et organisationnelle : leur rattachement, mandat, rôles et composition, ainsi que la nature et la durée du mandat des membres et leurs responsabilités. De plus, ce cadre décrit le processus de consultation en éthique clinique et organisationnelle (qui, quand, comment consulter) et la tenue des réunions, régulières et ad hoc.

### GUIDE DES VALEURS DU CISSS CHAUDIÈRE-APPALACHES

Pour donner sens aux trois valeurs organisationnelles - humanisme, collaboration et équité – dans le contexte réel de l'action au quotidien, l'établissement s'est doté d'un *Guide des valeurs*. Celui-ci remplace ce qui était communément appelé auparavant le code d'éthique de l'établissement.

Le contenu du guide a été conçu à partir d'une vaste consultation auprès des personnes œuvrant dans l'établissement suite à l'approbation des valeurs organisationnelles par le conseil d'administration. Il

---

<sup>8</sup> MSSS, 2015, Directive « MSSS-DIR01\_Declaration-Incidents-Securite\_v1-0 »

<sup>9</sup> Incident éthique : un événement dont la cause est attribuable à une action humaine. Cet incident peut avoir été commis par accident, par erreur ou par malveillance.

<sup>10</sup> CISSS de Chaudière-Appalaches, 2016, Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration, p. 4

représente ainsi le fruit de la réflexion de la majorité de ces personnes sur les modalités d'application des trois valeurs dans la diversité des pratiques et d'activités du CISSS de Chaudière-Appalaches.

Le guide des valeurs est un outil au service de la réflexion éthique dans l'établissement, autant pour les personnes œuvrant dans l'établissement que pour les usagers et leurs proches

## **6.8. Guide de consentement**

(voir Politique et Guide de consentement, ci-dessus)

## **6.9. Instances en lien avec l'éthique**

### **6.9.1. Comité de gouvernance et d'éthique du Conseil d'administration**

Le comité de gouvernance et d'éthique, institué par le conseil d'administration, est composé de cinq (5) membres dont une majorité de membres indépendants et il est présidé par un membre indépendant (art. 181 de la LSSSS).

Le comité de gouvernance et d'éthique du conseil d'administration a pour fonctions d'élaborer :

1. Des règles de gouvernance pour la conduite des affaires de l'établissement;
2. Un code d'éthique et de déontologie des administrateurs, conformément à l'article 3.0.4 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (chapitre M-30);
3. Des critères pour l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration, lesquels critères sont approuvés par le conseil d'administration;
4. Un programme d'accueil et de formation continue pour les membres du conseil d'administration;
5. En outre, il doit procéder à l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration, selon les critères approuvés par le conseil d'administration (art. 181.0.0.1 de la LSSSS.)<sup>11</sup>

### **6.9.2. Conseils professionnels de l'établissement**

Les conseils professionnels mis en place par le conseil d'administration de l'établissement – à savoir le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP), le Conseil des infirmières et infirmiers (CII), le Conseil multidisciplinaire (CM) et le Conseil des sages-femmes – représentent les instances qui apprécient la qualité des services rendus par les professionnels de l'établissement et favorisent l'amélioration de ceux-ci.

### **6.9.3. Ordres professionnels**

Dans leurs actions et prises de décision, les professionnels sont tenus de se référer, en plus de valeurs organisationnelles, aux codes de déontologie. Ces codes, élaborés par les ordres professionnels, représentent des outils imposés à leurs membres dans le but d'encadrer leur comportement.

---

<sup>11</sup> CISSS Chaudière-Appalaches, 2015, Règlement sur la régie interne du conseil d'administration, p. 28

## **7. Conclusion**

Le développement de la compétence éthique et de la culture éthique dans l'établissement représente un travail continu, tant au niveau individuel, collectif qu'organisationnel. Le présent cadre de référence illustre donc la philosophie et les outils mis à la disposition des personnes œuvrant dans l'établissement pour favoriser l'acquisition de cette habileté nécessaire au travail de « prendre soin ». Parce que l'éthique vit à travers les individus qui y œuvrent, l'établissement considère l'éthique comme une nécessité, la visée étant le réflexe éthique au quotidien, peu importe le secteur d'activité.



## 8. Références

- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration*, DG-2016-01, adopté le 27 janvier 2016.
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Cadre de fonctionnement des comités d'éthique clinique et organisationnelle*, adopté le 16 novembre 2016.
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Directive Utilisation des médias sociaux par toutes les personnes œuvrant au CISSSS Chaudière-Appalaches*, DIR-CDD2016-300, adoptée le 18 avril 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2018, *Guide de consentement*
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2017, *Guide de valeurs*, 12 p.
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Politique de la recherche*, POL\_DR\_2016-114, adoptée le 14 décembre 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, POL-CA2016-105, adoptée le 5 mai 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2015, *Politique relative aux soins palliatifs et de fin de vie*, POL-CA-2015-100
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2018, *Politique sur le consentement*
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Procédure relative aux instances de la gestion intégrée des risques et de la prestation sécuritaire des soins et services*, PRO\_DQEPE\_2016-202, adoptée le 8 février 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Procédure visant la gestion de situations conflictuelles et le traitement des plaintes de harcèlement et violence*, PRO-CDD2016-205, adoptée le 1er avril 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Processus de gestion des incidents de sécurité de l'information*, PROC\_CDD2016-211, adopté le 8 février 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2015, *Protocole sur la sédation palliative*, P INF 15-08
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2017, *Règlement du comité d'éthique de la recherche*, REG\_DG\_2015-002. Révisé 25 janvier 2017
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Règlement du comité de gestion des risques*, REG\_DQEPE\_2016-008, adopté le 26 janvier 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Règlement portant sur la réalisation d'activités de recherche*, REG\_DR\_2016-15 adopté le 14 décembre 2016
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2016, *Règlement portant sur les conflits d'intérêts*, REG\_DQEPE\_2017-18, adopté le 22 mars 2017
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2015, *Règlement sur la régie interne du conseil d'administration*, DG-2015-02, adopté le 9 décembre 2015
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2015, *Règlement sur la régie interne du comité d'éthique de la recherche*, DG-2015-02, adopté le 9 décembre 2015
- CISSS de Chaudière-Appalaches**, 2017 *Politique de partenariat avec les usagers, les proches et la population*
- Doucet H.**, 2002, *Éthique de la recherche. Guide pour le chercheur en sciences de la santé*, PUM
- Doucet H.**, 2014, *Éthique clinique. Pour une approche relationnelle dans les soins*, PUM
- Jonsen et al.**, 2010, *Clinical ethics: A practical approach to ethical decisions in clinical medicine*, 7th edition, McGraw Hill Professional
- INSPQ**, 2010, *Règlement de fonctionnement du comité d'éthique de santé publique*, Disponible en ligne : [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/cesp/reglementcesp\\_adopte22juin2010.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/cesp/reglementcesp_adopte22juin2010.pdf). Consulté le 15 juin 2016

**MSSS**, 2002. *Orientations ministérielles relatives à l'utilisation exceptionnelle des mesures de contrôle : contention, isolement et substances chimiques*. Québec : Gouvernement du Québec, 27 p.

**MSSS**, 2006. *Vers un changement de pratique afin de réduire le recours à la contention et à l'isolement*. Québec : Gouvernement du Québec, 145 p.

**MSSS**, 2015. *Cadre de référence pour l'élaboration des protocoles d'application des mesures de contrôle : contention, isolement et substances chimiques, édition révisée*. Québec : Gouvernement du Québec, 30 p.

**MSSS**, 2015, Directive « *MSSS-DIR01\_Declaration-Incidents-Securite\_v1-0* »

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

**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)

