



INSTITUT UNIVERSITAIRE
DE CARDIOLOGIE
ET DE PNEUMOLOGIE
DE QUÉBEC

AFFILIÉ À  UNIVERSITÉ
LAVAL



CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉTHIQUE ET EN DÉONTOLOGIE

Soumis au comité de direction le 23 mai 2019
Adopté par le conseil d'administration le 11 juin 2019

LES COMPORTEMENTS ÉTHIQUES QUI NOUS GUIDENT

« Pour être un établissement digne de confiance, nous mettons tout en œuvre pour que nos agissements soient constamment empreints de professionnalisme, d'intégrité et d'humanisme. Nos modes de fonctionnement doivent également répondre en tous points à ces standards. Notre éthique dans l'action doit se refléter tant dans nos gestes envers nos usagers qu'entre nous-mêmes, intervenants de l'établissement, qu'avec nos partenaires. Le comportement éthique, c'est le principe intégrateur qui englobe et qui donne pleinement son sens aux valeurs partagées par tous au sein de notre institut. L'éthique, c'est le sens que l'on donne à une conduite. »

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
OBJECTIF	4
QU'EST-CE QUE L'ÉTHIQUE?	4
QU'EST-CE QUE LA DÉONTOLOGIE?	5
QUELLE EST LA DISTINCTION ENTRE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE?	5
PHILOSOPHIE FONDÉE SUR L'AMÉLIORATION CONTINUE	5
VALEURS PHARES ET PRINCIPES D'ACTION DE L'EFFORT ÉTHIQUE	6
Valeurs organisationnelles	6
Principes d'action de l'effort éthique	7
ÉTHIQUE ORGANISATIONNELLE	8
CONCEPTION DE L'ÉTHIQUE	9
PRINCIPAUX ACTEURS DE L'ÉTHIQUE	11
Environnement éthique	12
Environnement normatif	12
CONCLUSION	16
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	17

INTRODUCTION

L'Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec – Université Laval (Institut) s'est donné pour mission principale **la santé des personnes atteintes de maladies cardiovasculaires, respiratoires et reliées à l'obésité.**

La complexité des cas à traiter et des enjeux liés à l'évolution rapide des connaissances et des technologies placent régulièrement les intervenants et les usagers face à des décisions difficiles qui ont des impacts sur la vie, sur la qualité de vie ainsi que sur la qualité des soins et des services.

Le cadre de référence en éthique et en déontologie précise et définit la place de l'éthique dans l'établissement. Il présente les valeurs phares, les principes d'action de l'effort éthique, les structures et les outils mis en œuvre en matière d'éthique ainsi que les règlements et les politiques ayant une composante éthique significative.

Dans ce document, la terminologie suivante est utilisée :

Usager : réfère tant à l'utilisateur lui-même qu'à ses proches, à sa famille ou à son représentant légal.

Intervenant : réfère tant à un médecin, qu'à un gestionnaire, qu'à un membre du personnel ou qu'à un bénévole.

OBJECTIF

Ce document a comme objectif de préciser le cadre au sein duquel doit se définir et s'actualiser l'éthique à l'Institut, afin de soutenir et d'orienter la prise de décisions alignées sur les valeurs, les obligations et les principes éthiques.

QU'EST-CE QUE L'ÉTHIQUE?

L'éthique est une réflexion qui émerge souvent d'une situation complexe où entrent en contradiction des valeurs, des normes, des principes ou des règles de conduite.

La réflexion éthique est un processus d'analyse visant à déterminer la meilleure façon d'agir lorsque se présente une situation empreinte d'incertitude, d'ambiguïté et d'inconfort. Elle n'a pas pour ambition de répondre à tout prix à toutes les questions et d'éliminer totalement l'incertitude, mais bien de se donner les moyens de réflexion pour arriver à la meilleure décision possible et d'être capable de l'explicitier par la suite.

Le propre de l'éthique est le sens que l'on donne à nos actions, à nos gestes et à notre conduite, individuellement et collectivement, et ce, sur la base de **valeurs partagées**.

Ainsi, l'éthique peut se résumer à répondre du mieux possible à cette question :

« *Quoi faire pour bien faire?* »

L'INSTANT ÉTHIQUE

C'est au moment du « Je ne sais pas quelle est la bonne règle » que la question éthique se pose. (...) Ce moment où je ne sais pas quoi faire, où je n'ai pas de normes disponibles, où je ne dois pas avoir de normes disponibles, mais où il faut agir, assumer mes responsabilités, prendre parti.

Jacques Derrida

QU'EST-CE QUE LA DÉONTOLOGIE?

La déontologie fait référence à l'ensemble des **devoirs** et des **obligations** d'un membre. Elle regroupe les valeurs professionnelles et organisationnelles que l'on estime inhérentes à l'exercice d'une fonction ou d'une profession. La déontologie, c'est un ensemble de règles précises qui régissent la conduite attendue que chaque membre d'une organisation s'engage à observer. À l'Institut, ces règles sont définies dans le code d'éthique et le code de conduite ainsi que dans les règlements, les politiques et les procédures.

QUELLE EST LA DISTINCTION ENTRE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE?

Dans les situations simples et les plus fréquemment rencontrées, la déontologie, avec ses règles, peut être adéquate pour guider nos actions dans le quotidien. Il arrive cependant que dans certaines situations, où les règles écrites ne suffisent plus, seul le **raisonnement éthique** peut aider la prise de décision. En effet, à la différence de la déontologie, l'éthique s'applique dans un contexte irrégulier et résulte d'une prise de conscience et d'un désir de **faire mieux** sur le plan moral. Ainsi, l'éthique ne définit pas d'avance la conduite appropriée, mais propose la réflexion comme moyen de trouver la meilleure conduite à tenir dans les circonstances.

PHILOSOPHIE FONDÉE SUR L'AMÉLIORATION CONTINUE

Notre philosophie de gestion fondée sur l'amélioration continue se traduit par l'évaluation et la révision systématique des façons de faire, tant sur le plan clinique qu'administratif. L'évaluation se fait à l'aide de méthodes rigoureuses qui laissent place à l'innovation et à la souplesse dans le but de trouver des solutions adaptées et efficaces. Quant aux choix des solutions, l'Institut encourage la prise de décision la plus décentralisée possible à travers une gestion participative, en y impliquant les personnes directement concernées, incluant l'utilisateur.

L'amélioration continue implique également que l'Institut privilégie une prestation de soins et de services orientée vers les meilleures pratiques. À cet égard, l'éthique fait partie intégrante de l'amélioration continue. En effet, toute incapacité à rencontrer des standards minimums de qualité peut soulever des enjeux éthiques importants.

Pour de meilleurs résultats en matière d'amélioration continue, l'Institut a décidé d'intégrer l'approche du **partenariat avec l'utilisateur et ses proches**. Cette approche est fondée sur la reconnaissance, d'une part, des **savoirs expérientiels** de l'utilisateur issus de la vie avec la maladie ainsi que de la connaissance de sa trajectoire de soins et, d'autre part, de la connaissance des intervenants au regard de la maladie. C'est la mobilisation et la complémentarité des savoirs de chacun qui sont mises à profit pour optimiser les soins et les services offerts en fonction du projet de vie de l'utilisateur en s'appuyant sur une prise de décision libre et éclairée.

Cette approche peut se résumer de la façon suivante :

« Les professionnels de la santé sont les experts de la maladie.

Le patient-partenaire est un expert de la vie avec la maladie. »

VALEURS PHARES ET PRINCIPES D'ACTION DE L'EFFORT ÉTHIQUE

Notre définition de l'éthique précise que l'individu prend ses décisions sur une base de **valeurs partagées** avec les autres membres de sa collectivité. L'expression de ces valeurs se reflète tant dans nos gestes envers nos usagers qu'entre nous-mêmes, intervenants de l'établissement, qu'avec nos partenaires. En effet, les **valeurs organisationnelles** sont considérées comme des phares qui indiquent ce vers quoi l'organisation doit cheminer et ce sur quoi elle devrait s'appuyer en cas d'incertitude.

En plus des valeurs organisationnelles, l'Institut adhère aux quatre **principes universels** qui guident la réflexion en bioéthique (« *Principes of Biomedical Ethics* » [T. Beauchamp et J. Childress, 1994]) ainsi qu'au **principe d'intégrité** de la fonction publique. Ensemble, ils constituent les cinq principes d'action de l'effort éthique.

Le cadre de référence en éthique et en déontologie s'appuie à la fois sur les **valeurs organisationnelles** et sur les **principes d'action de l'effort éthique**, fondements incontournables et non négociables de nos actions.

VALEURS ORGANISATIONNELLES

➤ **Respect**

C'est d'avoir des relations interpersonnelles basées sur la considération, l'empathie, l'écoute, la confiance, l'ouverture, la tolérance et l'honnêteté, envers les usagers et entre les intervenants de l'Institut.

➤ **Reconnaissance**

C'est valoriser, au quotidien, tous les intervenants œuvrant au sein de l'organisation. C'est aussi apprécier la contribution et l'expérience particulières de chacun, notamment en tenant compte de leurs intérêts et de leurs motivations.

➤ **Responsabilisation**

C'est l'engagement personnel de chacun à réaliser les actions requises qui lui incombent en vue de contribuer à l'atteinte des résultats recherchés. Comme citoyen corporatif et comme intervenant, nous adhérons au principe d'écoresponsabilité, c'est-à-dire la préservation de l'environnement.

➤ **Collaboration et partenariat**

C'est le travail d'équipe, le partage de l'information, des connaissances et des expériences dans un souci de complémentarité et d'interdisciplinarité. C'est considérer l'impact de nos actions sur celles des autres et de partager les responsabilités de manière équitable.

PRINCIPES D'ACTION DE L'EFFORT ÉTHIQUE

➤ Respect de l'autonomie

L'autonomie désigne la capacité d'agir selon ses propres volontés. L'individu est maître de lui-même et décide de ce qui lui convient.

➤ Bienfaisance

Ce principe prescrit aux intervenants d'agir dans l'intérêt de la personne malade et de viser son bien-être.

➤ Non-malfaisance

Ce principe prescrit aux intervenants de ne pas nuire à la personne malade et de s'abstenir de poser tout acte qui contribue au mal-être, tant sur le plan physique et psychologique que spirituel et social.

➤ Justice et équité

Ce principe implique une distribution juste des ressources dans un souci d'égalité et d'équité. La justice désigne les justes règles d'attribution des ressources en santé dans une perspective d'ensemble selon un principe fondamental dans toutes les sociétés démocratiques modernes. Quant à l'équité, elle concerne le souci de l'individu, c'est-à-dire une distribution des ressources qui tient compte des besoins particuliers de chaque individu.

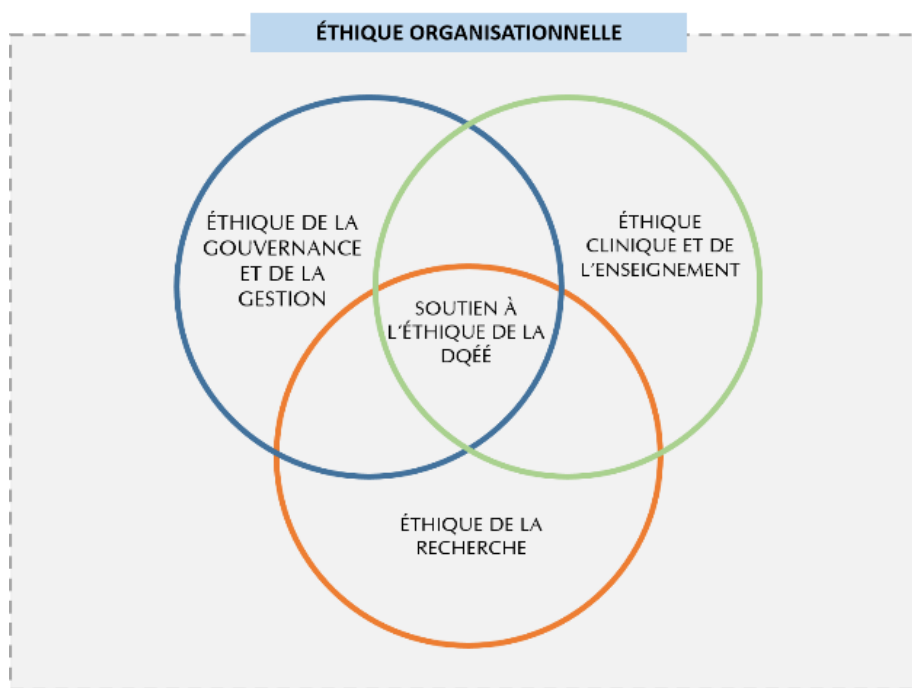
➤ Intégrité

Ce principe prescrit de se conduire de manière à éviter de se mettre dans des situations de conflit d'intérêts entre son intérêt personnel, incluant celui de l'un de ses proches, et celui de l'établissement.

ÉTHIQUE ORGANISATIONNELLE

L'éthique organisationnelle s'articule autour de trois dimensions : l'éthique de la gouvernance et de la gestion, l'éthique clinique et de l'enseignement ainsi que l'éthique de la recherche.

Figure 1



L'**éthique de la gouvernance** touche le conseil d'administration (CA) et toute autre personne ou instance administrative, professionnelle et clinique concourant à l'atteinte d'objectifs collectifs. Elle s'interroge sur les responsabilités entre les acteurs de la chaîne de gouvernance et s'intéresse au processus de reddition de comptes ainsi qu'à la qualité de l'infrastructure de régulation des comportements. L'**éthique de la gestion** se penche sur la rigueur ainsi que sur l'intégrité de la gestion et concerne le climat de travail, les relations entre les employés, les relations entre les employés et l'employeur ainsi que les compétences à développer pour être un leader éthique.

L'**éthique clinique et de l'enseignement** touche les situations complexes relativement à la prestation de soins et de services par nos intervenants et les stagiaires de toutes provenances. Elle vise à intégrer le souci ainsi que la réflexion éthique dans les soins et les services dispensés à l'utilisateur.

L'**éthique de la recherche**. La recherche contribue à l'amélioration de la santé et du bien-être de la population. Par contre, cela ne peut justifier toutes les formes de recherche. La recherche doit répondre à des normes éthiques reconnues internationalement. C'est ainsi que l'Institut, à l'instar des autres centres de recherche au Québec et ailleurs dans le monde, s'est doté d'outils et de modalités de fonctionnement qui respectent les plus hauts standards internationaux en éthique de la recherche et en intégrité scientifique.

Le tout est associé à une structure organisationnelle permettant à tous d'acquérir les attitudes, les comportements, les connaissances et les compétences en matière d'éthique.

CONCEPTION DE L'ÉTHIQUE

Pour concevoir l'éthique de manière **intégrée**, l'Institut privilégie une approche transversale par la mise en place d'une table d'intégration réunissant les différents acteurs de l'éthique, animée par la Direction de la qualité, de l'évaluation et de l'éthique (DQÉÉ).

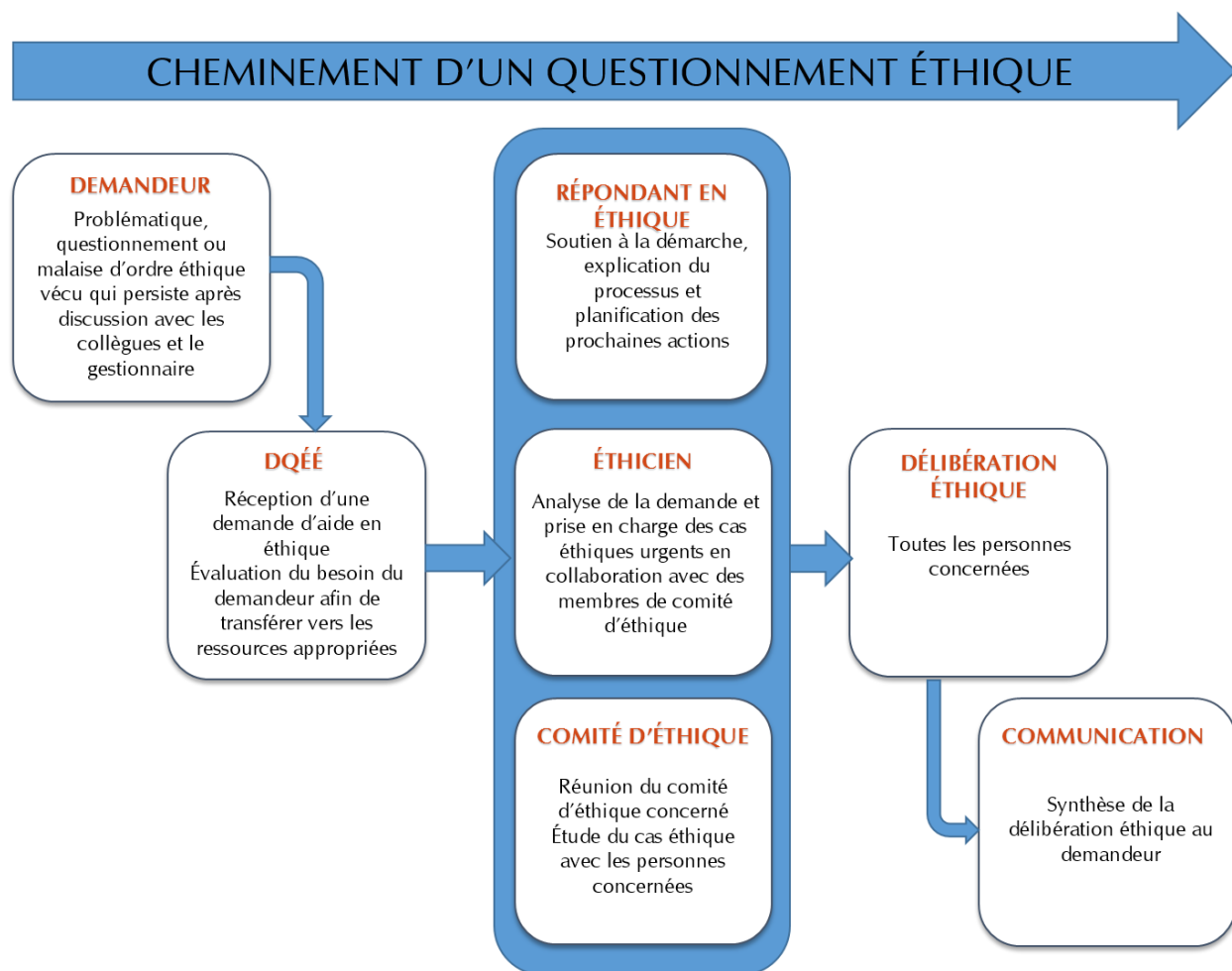
Cette table a pour objectifs :

- de contribuer au développement d'une culture éthique par l'acquisition ainsi que l'amélioration des aptitudes et des compétences en matière d'éthique;
- de voir à l'organisation et au fonctionnement de l'éthique organisationnelle;
- de promouvoir la réflexion éthique;
- de voir au développement organisationnel des compétences en éthique;
- d'analyser les tendances relatives aux situations d'ordre éthique dans le but d'orienter l'amélioration continue de la qualité des soins et des services;
- d'évaluer l'éthique dans l'établissement (par exemple : évaluation du climat éthique, de la prise de décision éthique, des risques éthiques, de la perception externe de l'éthique de l'Institut, etc.);
- de revoir le cadre de référence en éthique et en déontologie afin qu'il reflète bien l'évolution de la démarche éthique de l'Institut.

Afin de favoriser une résolution **efficace** et **cohérente** des problèmes, une procédure de consultation en éthique est en place. En effet, la DQÉÉ joue un rôle central en cette matière puisqu'elle a une vision globale des différents processus éthiques existant dans l'établissement, lui permettant ainsi de soutenir la personne ou l'équipe aux prises avec des problèmes complexes.

La figure 2 présente la procédure de consultation en éthique organisationnelle, à l'exception de l'éthique de la recherche puisque le Centre de recherche possède un guichet unique.

Figure 2



Le soutien offert par la DQÉE s'adresse à l'utilisateur et à toute personne œuvrant dans l'établissement. En assurant le lien entre les demandeurs de consultations en éthique, les répondants en éthique, l'éthicien et les comités d'éthique, elle est la porte d'entrée officielle pour toute demande de consultation en éthique. Il est toutefois possible pour le demandeur de confier son questionnement éthique à une personne qu'elle juge digne de confiance, autre que le gestionnaire. Il peut demander de l'aide directement à la DQÉE qui saura le guider vers une ressource en éthique, ou faire appel à l'un des membres des comités d'éthique. Ainsi, l'éthique s'actualise comme un processus continu répondant aux préoccupations d'ordre éthique dans l'établissement.

Guichet unique de la recherche

Au même titre que pour la prestation de soins et les autres services de l'établissement, c'est au CA qu'il revient de veiller à ce que les activités de recherche se déroulent dans un climat et un milieu assurant la qualité. Cela signifie que l'établissement doit pouvoir garantir la qualité scientifique des

recherches, le respect des personnes et l'utilisation correcte des ressources affectées aux activités de recherche. C'est par l'application de la triple évaluation que la qualité peut être garantie, soit : i) la révision scientifique, ii) l'évaluation éthique, iii) l'évaluation de la convenance institutionnelle.

Le guichet unique de la recherche (GUR) de l'Institut coordonne le cheminement de tout projet de recherche clinique à travers les diverses étapes d'autorisation. Il veille à ce que les activités de recherche se déroulent dans un climat et dans un milieu assurant la qualité, par l'application du triple examen des projets de recherche. Ainsi, les recherches comptant sur la participation de sujets humains, tout comme celles portant sur des échantillons biologiques humains ou sur des données personnelles, doivent toutes être soumises à l'examen du comité d'éthique de la recherche (CÉR). Le GUR s'assure que le triple examen soit fait en respect des principes énoncés dans la réglementation en vigueur. Le CÉR procède à son évaluation en respect des normes reconnues et en vigueur en éthique de la recherche et selon les méthodes d'évaluation décrites dans les règles de fonctionnement du CÉR de l'Institut.

Le GUR est responsable du maintien du registre des activités de recherche réalisées à l'Institut. Toutes les demandes soumises au GUR doivent se faire à l'aide de la plateforme web NAGANO à laquelle est rattachée cette base de données. Cette plateforme est aussi privilégiée pour toutes les communications en lien avec un projet de recherche. Ce registre informatisé, alimenté par les chercheurs mais également par le GUR et les différents comités d'évaluation, permet de cumuler les données nécessaires au suivi de chacun des projets tout au long du processus d'évaluation, menant ultimement à l'autorisation de sa réalisation. Cette autorisation, conservée dans la base de données NAGANO, est délivrée par la personne formellement mandatée à cette fin par le CA.

Un guide à l'intention des chercheurs, produit par le GUR, est disponible sur l'intranet du Centre de recherche de l'Institut. Ce guide soutient les chercheurs dans la compréhension du processus menant à la soumission de nouveaux projets de recherche et pour le suivi des projets en cours.

La personne responsable du GUR accompagne notamment les équipes de recherche dans la formulation des demandes d'évaluation éthique et voit au développement des compétences éthiques des personnes œuvrant au Centre de recherche.

PRINCIPAUX ACTEURS DE L'ÉTHIQUE

Les principaux acteurs de l'éthique exercent leurs fonctions dans un mode de concertation et de collaboration. La DQÉÉ, le comité d'éthique clinique et de l'enseignement ainsi que le comité d'éthique de la recherche ont pour mandat premier de promouvoir et de soutenir la vie éthique au sein de l'Institut.

Les comités d'éthique constituent à la fois des groupes de réflexions et, selon leur mandat, de consultation (comité d'éthique clinique et de l'enseignement, comité de gouvernance et d'éthique) ou de décision (comité d'éthique de la recherche), ayant un rôle d'accompagnement mais également éducatif. En effet, en leur offrant un soutien lors de décision empreinte d'incertitude, les différents comités d'éthique aident les personnes œuvrant dans l'établissement à développer leur jugement éthique.

ENVIRONNEMENT ÉTHIQUE

➤ Conseil d'administration

Le conseil d'administration, par le biais de son comité de gouvernance et d'éthique, a la responsabilité de veiller à l'application du code d'éthique et de déontologie des administrateurs et s'assure que ceux-ci affichent un comportement exemplaire.

➤ Direction de la qualité, de l'évaluation et de l'éthique

Cette direction a un double mandat. D'une part, elle s'assure que tout questionnement éthique fasse l'objet d'un suivi auprès d'un demandeur qui souhaite une consultation en éthique et, d'autre part, elle voit à traiter, et le cas échéant à référer à la ressource la plus appropriée, tout questionnement touchant l'éthique de la gestion.

➤ Comité d'éthique clinique et de l'enseignement

Ce comité est la source de référence pour toute question éthique de nature clinique autre que celles présentées au comité d'éthique de la recherche. Il émet son opinion à la lumière des normes éthiques, professionnelles et autres normes existantes ainsi qu'à la lumière de principes généraux sur le plan juridique et scientifique, après avoir obtenu un consensus au sein de ses membres.

➤ Comité d'éthique de la recherche

Ce comité a pour mandat de protéger les sujets de recherche, de sauvegarder leurs droits, d'assurer leur bien-être et leur dignité ainsi que de veiller à ce que toute recherche effectuée par les chercheurs de l'établissement soit conforme aux normes scientifiques, légales et morales.

ENVIRONNEMENT NORMATIF

Règlement relatif au code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration

Ce règlement a pour objectifs de dicter des règles de conduite en matière d'intégrité, d'impartialité, de loyauté, de compétence et de respect pour les membres du CA et de les responsabiliser en édictant les principes d'éthique et les règles de déontologie qui leur sont applicables. Ce code a pour prémisses d'énoncer les obligations et devoirs généraux de chaque administrateur.

Règlement sur les conflits d'intérêts des cadres, des professionnels et du personnel œuvrant à l'Institut

Ce règlement a pour objet d'établir des mesures pour prévenir ou faire cesser les conflits d'intérêts, dont ceux relatifs à l'octroi de contrats entre l'Institut et une personne qu'il emploie ou qui y exerce sa profession, ou l'un de ses proches, ou entre l'établissement et l'entreprise à l'égard de laquelle ces personnes ont un intérêt direct ou indirect.

Règlement relatif à l'exclusivité de fonctions des cadres supérieurs de l'établissement

Ce règlement a pour principe d'encadrer les règles relatives à l'exclusivité de fonctions de cadre supérieur, de manière à éviter toute situation qui pourrait nuire à sa capacité d'assumer ses responsabilités ou qui pourrait créer un conflit d'intérêts potentiel ou réel.

Règlement relatif à l'application des mesures de contrôle : contention, isolement et substances chimiques

Ce règlement se veut un outil qui permet aux intervenants concernés par cette pratique de remettre en question l'utilisation de la contention, de l'isolement et de substances chimiques afin de respecter les libertés individuelles de la clientèle tout en assurant sa sécurité. Il établit les principes qui balisent les relations que les professionnels doivent établir avec la clientèle qui, en plus de consentir et de faire des choix éclairés face à ses soins, doit pouvoir y participer.

C'est dans une perspective d'encadrement de l'utilisation exceptionnelle, judicieuse et sécuritaire des mesures de contrôle que s'inscrit ce règlement. Il réfère l'intervenant aux dimensions éthique, juridique et clinique de l'application de cette mesure, considérée comme exceptionnelle quel qu'en soit le motif. Ce règlement s'appuie sur des données de la littérature qui portent à réflexion en dénonçant les croyances qui ont cours dans nos milieux de soins en cette matière.

Code de conduite

Document « VOS DROITS ET VOTRE CONTRIBUTION – Code d'éthique à l'égard des soins offerts aux usagers »

Le code de conduite se veut un outil de référence pour l'ensemble des intervenants de l'organisation. Il constitue la traduction des comportements que tous désirent vivre et partager pour faire de notre milieu un endroit accueillant et attractif, où tous se sentent impliqués dans le bien-être des usagers et dans le développement de l'Institut.

À ce code s'ajoute le document « VOS DROITS ET VOTRE CONTRIBUTION – Code d'éthique à l'égard des soins offerts aux usagers » qui prévoit plus spécifiquement les engagements attendus de nos intervenants envers nos usagers en ce qui a trait aux soins et aux services de santé offerts au sein de l'Institut.

Ces deux documents permettent de regrouper l'ensemble des comportements que nous désirons adopter envers nos usagers et entre nous.

Politique relative aux lignes internes de conduite reliées à la gestion contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction

Cette politique a pour principe d'assurer une gestion rigoureuse et une mise en œuvre de processus transparents au regard de la sollicitation des fournisseurs et de l'acquisition de biens et de services favorisant la poursuite de la mission de l'établissement, et ce, tout en assurant une utilisation efficiente des ressources financières et en profitant des opportunités du marché, le tout dans le respect du cadre législatif et normatif applicable.

Politique visant à prévenir et à gérer les situations d'incivilité, de harcèlement et de violence en milieu de travail

Cette politique a pour but de définir et de communiquer des moyens afin de promouvoir la civilité et le respect en milieu de travail, de prévenir le harcèlement et la violence et de faire cesser toute situation susceptible d'en constituer.

Politique relative à l'utilisation des médias sociaux

Cette politique énonce les règles à respecter concernant l'utilisation des médias sociaux qui sont devenus un outil de communication incontournable, utilisés tant par les intervenants de l'Institut que par l'établissement dans ses stratégies de communication. Compte tenu de la portée publique des médias sociaux, il incombe à l'établissement d'encadrer leur utilisation pour tous les intervenants.

Dans ce contexte, cette politique vient à la fois baliser le comportement des utilisateurs sur les plateformes sociales de l'établissement et encadrer l'utilisation ainsi que la consultation par toute personne œuvrant à l'Institut.

Politique relative à la conduite responsable en recherche (intégrité scientifique et gestion des conflits d'intérêts)

Pour être un établissement digne de confiance, l'Institut met tout en œuvre afin que ses agissements soient constamment empreints de professionnalisme, d'intégrité et d'humanisme. Les modes de fonctionnement en recherche doivent également répondre en tous points à ces standards. La société exige que les chercheurs fassent preuve d'une intégrité absolue. Ils ont l'obligation d'être de bonne foi et compétents, étant entendu toutefois que le processus de recherche comporte des possibilités d'erreurs dans l'exécution ou dans l'interprétation des résultats.

Cette politique vise plus particulièrement à encadrer les principes régissant la conduite responsable en recherche (intégrité scientifique en recherche et gestion des conflits d'intérêts).

Politique relative à l'application des niveaux de soins

Cette politique, tout comme la procédure qui en découle, vise à garantir que tout usager reçoit l'information nécessaire et pertinente afin de pouvoir déterminer le niveau d'intensité thérapeutique qu'il souhaite tout en appliquant les principes de base en éthique, soit l'autonomie, la bienfaisance, la justice et l'éthique communicative. Le but ultime de la démarche est que la décision prise à la suite des discussions avec l'usager soit inscrite sur le formulaire prévu à cet effet et que tous les intervenants œuvrant auprès de l'usager soient informés (volet continuité des soins).

Politique relative aux soins de fin de vie

Cette politique, tout comme la procédure qui en découle, a pour but d'assurer à l'usager en fin de vie des soins respectueux de sa dignité et de son autonomie. À cette fin, elle précise les droits de l'usager de même que l'organisation et l'encadrement des soins de fin de vie, de façon à ce que tout usager ait accès, tout au long du continuum de soins, à des soins de qualité adaptés à ses besoins, notamment pour prévenir et apaiser ses souffrances, incluant la sédation palliative continue et l'aide médicale à mourir.

Politique relative à la lutte contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité

Cette politique permet à toute personne œuvrant au sein de l'établissement ainsi qu'à l'usager témoin d'une situation de maltraitance envers un usager de signaler cette situation. Cette politique vise à lutter contre la maltraitance en véhiculant une culture de bienveillance à travers les actions de promotion, de sensibilisation et de formation.

Code de déontologie des ordres professionnels

Le code de déontologie est un règlement que tout ordre professionnel doit adopter en vertu de la loi encadrant le système professionnel au Québec (Code des professions).

Le code de déontologie précise les devoirs et les obligations des professionnels envers le public, les clients et la profession. Il prévoit notamment des dispositions visant à obtenir le consentement du client, à préserver le secret professionnel et à prévenir les situations de conflits d'intérêts.

CONCLUSION

Les dispositions associées à l'éthique énoncées dans ce cadre de référence en éthique et en déontologie témoignent de l'engagement de l'Institut à soutenir l'ensemble des acteurs pour le développement d'une culture éthique qui s'inscrit dans une vision d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins et des services.

Nous espérons que ce cadre de référence et les outils favoriseront l'acquisition et l'amélioration des aptitudes et des compétences de tous les intervenants en matière d'éthique et que ces derniers y auront recours pour faire face aux questionnements ainsi qu'aux préoccupations éthiques qu'ils rencontreront.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Association québécois des établissements de santé et des services sociaux, *Le code d'éthique – un outil de mobilisation et d'amélioration continue de la qualité des soins et des services – Outil de référence*, 2007

BOISVERT Yves et al, *Petit manuel d'éthique appliqué à la gestion publique*, 2003

CISSS de Chaudière-Appalaches, 2018, *Cadre de référence en éthique et déontologie du CISSS de Chaudière-Appalaches*, adopté le 9 mai 2018.

CISSS des Îles, *Cadre conceptuel en matière d'éthique*, 2015, adopté le 27 septembre 2015.

CISSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, *Cadre conceptuel en matière d'éthique*, 2016, adopté le 27 octobre 2016.

Conseil du trésor, *Trousse de référence à l'intention des répondantes et répondants en éthique de la fonction publique du Québec*, 2013.

CSSS d'Antoine-Labelle, *Cadre conceptuel en matière d'éthique*, 2015, adopté le 28 janvier 2015.

CSSS du Nord de Lanaudière, *Règlement sur les comportements et la prise de décision éthique : Cadre conceptuel de l'éthique au CSSSNL, CA-199-2012*, adopté le 7 septembre 2012.

Institut de cardiologie de Montréal, 2016, *Cadre conceptuel en matière d'éthique*, 8 février 2016, DOCSQUE : 1337588\2.

Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec, *Cadre conceptuel en matière d'éthique*, 2012, adopté le 6 novembre 2012.

Villa Medica Hôpital de réadaptation, *Cadre conceptuel en matière d'éthique*, 2016, adopté le 26 juillet 2016.