



CENTRE RÉGIONAL
DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX
DE LA BAIE-JAMES



CADRE CONCEPTUEL EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

Rédaction : mai 2014

Annetta Briand, conseillère cadre à la qualité et à la gestion des risques

Révision :

Jean-Luc Imbeault, directeur de la qualité, des risques et des ressources informationnelles

Approbation :

Les membres du Comité régional d'éthique clinique, le 6 juin 2014

Les membres du Comité de direction, le 3 septembre 2014

Révision linguistique :

Céline Labelle, agente administrative

Direction de la qualité, des risques et des ressources informationnelles

Adoption :

Conseil d'administration du CRSSS de la Baie-James, le 23 septembre 2014

Photo :

Louis Simard, conseiller cadre

Préambule

Le cadre conceptuel en matière d'éthique et de déontologie s'appuie sur la mission de l'établissement et les valeurs qui sous-tendent ses actions ainsi que sur les règlements, codes, politiques et procédures en vigueur au CRSSS de la Baie-James. Les activités de l'établissement se déroulent également en conformité avec les lois en vigueur et le cas échéant, les codes de déontologie des ordres professionnels.

Le cadre conceptuel se veut un guide permettant aux administrateurs, aux gestionnaires, au personnel, aux médecins et aux différentes instances d'acquiescer les attitudes, comportements, connaissances et compétences en matière d'éthique.

Ce document évoluera dans le temps pour toujours mieux répondre aux besoins des usagers, des proches et des personnes qui travaillent au CRSSS de la Baie-James.

L'énoncé de mission

Améliorer et maintenir la santé et le bien-être de la population du territoire sociosanitaire du Nord-du-Québec, en offrant une gamme de services sécuritaires la plus complète, notamment des services de surveillance, de protection, de promotion, de prévention, d'évaluation, d'intervention (diagnostic et traitement), de réadaptation, de soutien et d'hébergement, ainsi que l'accompagnement en fin de vie.

Le principe directeur

Pour chaque décision à prendre et geste à poser, un principe directeur doit guider les administrateurs, les gestionnaires, les médecins et les membres du personnel, peu importe le type de travail qu'ils ont à accomplir ou la contribution à fournir.

*La santé et le bien-être de la population jamésienne ainsi
que la qualité des soins et des services forment un tout : notre préoccupation première,
notre raison d'être.*

- Chacun doit aspirer à offrir toujours le meilleur service possible aux clients, aux citoyens de la région sociosanitaire du Nord-du-Québec, individuellement et en groupe.
- Chacun doit s'engager à assurer un environnement sécuritaire tant pour les usagers, les visiteurs, les bénévoles, que pour le personnel et les médecins.

La vision stratégique

Dans le cadre de sa mission, le CRSSS de la Baie-James a la volonté d’être reconnu :

- Pour sa capacité d’être à l’écoute et au service de sa population et de sa clientèle;
- Pour la qualité et la pertinence de sa réponse aux besoins de la population qu’il dessert;
- Pour la solidarité et la bienveillance dont il fait preuve envers les personnes et les communautés;
- Pour son utilisation harmonieuse et responsable des personnes et des ressources à sa disposition;
- Pour son leadership local et régional en matière de santé et de bien-être, basé sur le savoir, la compétence et l’implication des personnes qui y œuvrent;
- Pour son milieu de travail humain, mobilisant, sécuritaire et recherché;
- Comme un modèle dans la promotion de la santé et d’une saine hygiène de vie.

Les valeurs organisationnelles

La raison d’être des services de santé et des services sociaux est la personne qui les requiert. De ce fait, le CRSSS de la Baie-James accorde une place prépondérante aux personnes : les usagers ou leurs proches, les groupes ou la communauté. L’établissement prend l’engagement de centrer ses décisions et ses actions sur sa population, ses communautés ou sur les usagers, et ce, en fonction des ressources dont il dispose, tout en travaillant à obtenir celles qui sont nécessaires à l’atteinte de ses objectifs.

Le CRSSS de la Baie-James considère que les ressources humaines sont à la base de l’offre de soins et de services, qu’elles constituent le moteur de l’organisation. C’est pourquoi il leur accorde une place importante et il compte sur leur engagement, leur compétence et leur savoir-être.

Le respect dans les relations interpersonnelles, l’écoute, l’entraide, la collaboration, le travail d’équipe et le partage d’un but commun, la satisfaction des usagers, contribuent à la création d’un climat de travail sain. En accord avec la philosophie d’intervention, le travail d’équipe est une des façons de mieux répondre aux besoins des clientèles qui souhaitent des services intégrés, continus et holistiques.

Le CRSSS de la Baie-James assure la promotion et l’actualisation des valeurs qui serviront de guide à la prise de décision et aux actions en découlant, aussi bien auprès des gestionnaires, du personnel, des bénévoles, des médecins que des partenaires. Ces valeurs représentent des principes et des croyances et traduisent l’engagement de l’établissement à l’égard des personnes et des communautés. Elles s’appliquent aux usagers et à leurs proches également.

L'établissement a traduit ses valeurs à l'intérieur de son code d'éthique et de déontologie *Des valeurs et des principes éthiques et déontologiques* :

- L'amélioration continue de la qualité des soins et des services;
- Le respect des individus, des groupes et de la population;
- L'équité dans la prise des décisions et le partage des ressources;
- Des communications franches, régulières et transparentes.

Les valeurs organisationnelles se traduisent dans l'intervention :

- L'humanisation et la personnalisation des soins et des services;
- La participation de l'utilisateur, de son représentant légal ou de ses proches.

Les valeurs organisationnelles se traduisent dans la gestion :

- La reconnaissance et la valorisation;
- La cohérence du discours et des actions;
- La responsabilité et l'imputabilité;
- La participation du personnel, des médecins et des partenaires;
- La loyauté et la solidarité;
- Le courage.

Les valeurs organisationnelles que nous préconisons sont issues de notre histoire, de nos pratiques et de nos multiples échanges au quotidien avec les usagers, les intervenants, les administrateurs et partenaires de notre établissement. Elles s'inscrivent à la base des interventions au quotidien de toutes les personnes œuvrant au CRSSS de la Baie-James. Elles servent d'assises et de guides aux actions à mettre de l'avant pour la réalisation de la mission et tiennent compte du contexte actuel et des changements de pratiques professionnelles ou organisationnelles.

Quelques définitions

Éthique

L'éthique (du grec *ethos*) est une branche de la philosophie dont l'objectif est d'éclaircir la nature du bien et du mal et de déterminer quelle vie nous devrions mener. C'est une étude ou une réflexion qui porte sur la moralité et c'est pourquoi elle est souvent considérée comme un synonyme de la morale (du latin *mores*), qui définit la conduite ou les règles de conduite qui régissent la vie des peuples et sous-tendent les cultures.

Dilemme et dilemme éthique

Un dilemme est une situation dans laquelle il faut choisir entre deux possibilités aussi souhaitables ou indésirables l'une que l'autre. Un dilemme se transforme en dilemme éthique lorsque les lignes de conduite possibles baignent dans l'incertitude, mettent en jeu des valeurs contradictoires ou peuvent causer du tort, peu importe la décision qui sera prise.

Bienfaisance

Il s'agit du principe de faire le bien ou d'agir au bénéfice d'autrui et d'évaluer les bénéfices par rapport aux torts.

Non-malfaisance

Il s'agit d'éviter de faire le mal ou ne pas causer de tort.

Types d'éthiques

L'éthique se décline en trois grandes catégories :

L'éthique organisationnelle

L'éthique organisationnelle s'appuie sur plusieurs codes, lois, règles de conduite et politiques en vigueur et balise nos devoirs et obligations ainsi que nos comportements à l'égard d'autrui. Elle définit les situations de conflits d'intérêts et réglemente notamment la conduite honnête et intègre des affaires administratives et corporatives de l'établissement. Une conduite conforme à l'éthique demeure une préoccupation constante de l'établissement pour garantir à la population une gestion intègre et de confiance des fonds publics.

Voici quelques exemples de situations en lien avec l'éthique organisationnelle : les conflits d'intérêts, la protection et l'usage approprié des ressources, les répercussions d'ordre éthique de l'attribution des ressources, etc.

Les principaux codes d'éthique, règlements et politiques en vigueur au CRSSS de la Baie-James qui illustrent l'éthique organisationnelle sont présentés à l'annexe A.

L'éthique de la recherche

Les établissements du réseau de la santé et des services sociaux accueillent des projets de recherche qui contribuent à accroître l'expertise et font partie intégrante des activités visant à mieux servir la population du Québec. Plusieurs de ces projets sont menés dans plus d'un établissement et une coordination des efforts qui sont consacrés à leur évaluation éthique a été recommandée par le ministère de la Santé et des Services sociaux. La reconnaissance des évaluations éthiques à l'intérieur du réseau a pour but de favoriser le travail des chercheurs qui pourront ainsi avoir accès à tous les établissements du réseau, y compris ceux qui, comme le CRSSS de la Baie-James, n'ont pas de centre de recherche ni de comité d'éthique de la recherche (CÉR). La reconnaissance permettra en effet à un CÉR de mettre son expertise non seulement au service de l'établissement dont il relève, mais aussi des autres établissements du réseau qui participent à un même projet de recherche. En mars 2013, le conseil d'administration du CRSSS de la Baie-James adoptait une résolution en ce sens. Cette résolution se retrouve à l'annexe B.

Les demandes concernant les projets de recherche adressés au CRSSS de la Baie-James sont traitées par le directeur des affaires médicales, sociales et des services professionnels.

L'éthique clinique

L'éthique incite à une réflexion rigoureuse sur les valeurs et sur les règles de conduite qui motivent les décisions et les actions. Son but est d'identifier, d'analyser et de résoudre les incertitudes liées au caractère unique de chaque situation. Les équipes évalueront les questionnements d'ordre éthique à la lumière des principes éthiques suivants en lien avec la prestation des soins et services de la santé, le respect des droits des usagers prévus à la Loi, ainsi que de leur code de déontologie s'il y a lieu :

- Le principe du respect des personnes ou de la dignité humaine;
 - Le respect de l'autonomie de la personne
 - Le respect de l'inviolabilité de la personne
 - Le respect de la confidentialité
 - Le respect de la vie privée
- Les principes de bienfaisance;
- Les principes de non-malfaisance;
- Les principes de justice et d'équité.

Voici quelques exemples de situations en lien avec l'éthique clinique : les conflits d'intérêts, le maintien de la confidentialité, l'importance du consentement éclairé, l'arrêt d'un traitement de maintien de la vie, etc.

Un outil à la prise de décision éthique se retrouve en annexe D.

Les équipes peuvent utiliser cet outil dans leur réflexion sans obligatoirement faire appel au Comité régional d'éthique clinique.

Le comité régional d'éthique clinique

Afin de faire évoluer la réflexion éthique dans notre établissement, le CRSSS de la Baie-James a mis en place un comité régional d'éthique clinique (CRÉC) qui vise à soutenir les intervenants sur les questions relatives à l'éthique. Lorsque se présentent des situations cliniques complexes, empreintes d'ambiguïté ou d'incertitude, les intervenants peuvent consulter le comité d'éthique pour un avis ou une aide à la prise de décision en remplissant le formulaire intitulé « Demande adressée au Comité régional d'éthique clinique » mis à leur disposition dans la bibliothèque centralisée (voir le formulaire à l'annexe C).

À la demande d'une équipe, un ou des membres du CRÉC peuvent également participer à une rencontre interdisciplinaire pour faciliter la discussion des enjeux éthiques d'une situation particulière.

Le CRÉC pourra émettre un avis écrit suite à une demande de consultation. Les délibérations, les opinions et les demandes d'avis du comité sont strictement confidentielles. Si le demandeur en formule la demande par écrit ou s'il l'autorise, un avis peut être rendu à la condition d'en exclure toute référence nominative et toute possibilité d'identifier une personne concernée par l'avis. S'il le juge pertinent à la réflexion éthique des équipes du CRSSS de la Baie-James, le comité pourra diffuser un avis. En aucun cas, les avis ne se substituent à la responsabilité décisionnelle des équipes et des professionnelles.

En plus des activités de consultation, le CRÉC contribue à faire évoluer la réflexion éthique dans notre établissement.

Le CRÉC est sous l'autorité de la Direction générale de l'établissement, par le biais de la Direction de la qualité, des risques et des ressources informationnelles et a été constitué par voie de règlement (2.17) en mars 2009.



Annexe A

LISTE DES PRINCIPAUX DOCUMENTS EN LIEN AVEC L'ÉTHIQUE EN VIGUEUR AU CRSSS DE LA BAIE-JAMES :

1. CADRE DE RÉFÉRENCE ET CODE D'ÉTHIQUE

- 1.1 Code d'éthique et de déontologie du conseil d'administration
- 1.2 Code d'éthique – Des valeurs et des principes éthiques et déontologiques

2. RÈGLEMENTS

- 2.1 Règlement sur la formation et fonctionnement du comité régional pour les programmes d'accès à des services de santé et des services sociaux en langues anglaises du Nord-du-Québec
- 2.4 Règlement de visites aux usagers admis
- 2.5 Règlement sur l'usage du tabac dans les locaux du CRSSS de la Baie-James
- 2.7 Règlement sur l'exclusivité de fonctions des cadres supérieurs de l'établissement
- 2.8 Règlement sur les conflits d'intérêts des cadres supérieurs et intermédiaires de l'établissement
- 2.9 Règlement portant sur les conflits d'intérêts du personnel et des professionnels de l'établissement
- 2.10 Règlement relatif à la divulgation de l'information nécessaire à un usager à la suite d'un accident
- 2.17 Règlement sur la mise en place et le fonctionnement du comité régional d'éthique clinique

3. POLITIQUES

- 3.8 Politique sécurité de l'information
- 3.16 Politique relative à la confidentialité et à la gestion des dossiers des usagers
- 3.18 Politique de déplacement des usagers
- 3.28 Politique relative au harcèlement et à la violence au travail
- 3.32 Politique et procédure en regard au signalement de comportements inacceptables en établissement hébergeant des personnes vulnérables ou des usagers
- 3.40 Politique d'allaitement maternel
- 3.41 Politique gestion des risques
- 3.42 Politique déclaration des incidents et accidents survenus dans le cadre de la prestation sécuritaire de soins auprès des usagers

- 3.44 Politique de gestion des documents
- 3.46 Politique d'achat
- 3.49 Politique sur l'intervention en situation de violence
- 3.50 Politique sur l'administration des vaccins pour contrer l'influenza et la pneumonie à pneumocoque
- 3.51 Politique-cadre concernant les pratiques organisationnelles en gestion des ressources humaines favorables à la santé et aux mieux-être des personnes au travail

4. DIRECTIVES INTERNES

- 4.1 Divulgence de renseignements en vue d'assurer la protection des personnes
- 4.4 Directive sur l'utilisation d'au moins deux identificateurs de client avant le début de la prestation de tout service ou de toute procédure
- 4.6 Gestion et exploitation des périphériques mémoires amovibles ou mobiles ou autres unités de stockage d'informations
- 4.7 Zoothérapie et présence d'animaux dans les installations du CRSSS de la Baie-James

5. PROCÉDURES

- 5.2 Procédures relatives à la confidentialité et la gestion des dossiers des usagers
- 5.27 Procédure en regard du langage utilisé dans l'établissement
- 5.45 Procédure déclaration des incidents et accidents survenus dans le cadre de la prestation sécuritaire de soins auprès des usagers – Communautaire
- 5.46 Procédure déclaration des incidents et accident survenus dans le cadre de la prestation sécuritaire de soins auprès des usagers – Employés du CRSSS de la Baie-James
- 5.59 Procédure de déplacement des usagers
- 5.61 Procédure sur la vaccination des employés du CRSSS de la Baie-James
- 5.65 Procédure de divulgation des incidents et accidents survenus dans le cadre de la prestation sécuritaire de soins et services auprès des usagers
- 5.68 Procédure d'identification d'un usager à l'aide d'un bracelet



Annexe B

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA SEPTIÈME SÉANCE PUBLIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE RÉGIONAL DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE-JAMES, TENUE LE 14 MARS 2013 À 13 H, À LEBEL-SUR-QUÉVILLON

POINT 11 RECONNAISSANCE DES ÉVALUATIONS ÉTHIQUES CONCERNANT LES PROJETS DE RECHERCHE Résolution no CRSSSBJ-2013-03-089

Considérant que le gouvernement du Québec a adopté la *Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2010-2013* qui a notamment pour objectif de maintenir la compétitivité du système de recherche québécois à l'échelle canadienne et internationale, de même que sa capacité à attirer les meilleurs chercheurs au Québec;

Considérant que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) souhaite identifier et soutenir le déploiement de solutions permettant d'accélérer et de simplifier les différents processus d'évaluation préalables au déroulement d'un projet de recherche dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, notamment l'évaluation éthique des projets de recherche;

Considérant qu'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux doit veiller à ce qu'un projet de recherche ait fait l'objet d'une évaluation éthique avant d'accepter qu'il soit mené dans ses murs;

Considérant qu'un comité d'éthique de la recherche (CÉR) relève du conseil d'administration de l'établissement qui l'a constitué et que les mêmes règles de fonctionnement s'appliquent aux CER qui ont été constitués par des établissements du réseau;

Considérant que le MSSS souhaite obtenir la collaboration des établissements afin de simplifier le processus d'évaluation éthique (examen initial et suivi) des projets de recherche qui sont menés dans plus d'un établissement du réseau;

Considérant que les réseaux universitaires intégrés de santé (RUIS) ont été institués afin de favoriser, dans leur territoire de desserte, la concertation, la complémentarité et l'intégration des missions de soins, d'enseignement et de recherche des établissements visés;

Considérant que les RUIS déposeront auprès du MSSS, d'ici la fin de juin 2013, des propositions à l'effet qu'un projet de recherche mené dans plus d'un établissement situé dans les territoires académiques de desserte des RUIS donne lieu à une seule évaluation éthique, laquelle sera ensuite reconnue par chacun des établissements en cause;

Considérant que l'établissement fait partie du territoire de desserte des RUIS Laval et McGill,

IL EST DÛMENT PROPOSÉ ET RÉSOLU À L'UNANIMITÉ :

- Que l'établissement adopte le principe voulant qu'un projet de recherche qui est mené dans plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ne donne lieu qu'à une seule évaluation éthique;
- Que l'établissement travaille de concert avec les RUIS Laval et McGill pour déterminer selon quelles modalités un établissement du réseau peut reconnaître l'évaluation éthique qui a été effectuée par un CÉR qui lui est extérieur;
- Que l'implantation des dispositions permettant à un établissement situé dans le territoire académique de desserte d'un RUIS de reconnaître une évaluation éthique rendue par un comité d'éthique de la recherche qui lui est extérieur se fasse à partir de septembre 2013;
- Que la présente résolution aura préséance sur les ententes interétablissements portant sur l'évaluation éthique des projets de recherche, s'il en est.

La présidente-directrice générale et
secrétaire du conseil d'administration,

Nathalie Boisvert

NB/cg
2013-03-14



Demande adressée au Comité d'éthique clinique

Votre demande provient de :

- Quel centre de santé _____
- Quel service ou programme _____

Aucune demande adressée au comité ne devra contenir des données nominatives.

1. Résumez dans vos mots la situation problématique :

2. Décrivez le dilemme rencontré dans la situation problématique :

3. Décrivez l'intervention effectuée jusqu'à maintenant :

4. Avez-vous utilisé l'outil « Prendre des décisions avec intégrité »?

Oui ☐

Non ☐

Formulez la question à soumettre au comité d'éthique clinique (vos attentes et délai de réponse souhaité) :

Nom : _____

Téléphone : _____

Signature : _____ Date : _____

N.B. Un sondage de satisfaction sur le soutien apporté par le Comité d'éthique clinique vous sera acheminé avec l'avis écrit, désirez-vous recevoir une version : ☐ Papier ou ☐ Électronique

Lorsque complété, veuillez retourner le formulaire au Comité d'éthique clinique,
à l'attention de la Direction générale - Qualité, performance, évaluation, éthique, soutien et administration
au Centre administratif dans une enveloppe cachetée avec la mention confidentielle.



OUTIL INTÉGRITÉ

I	ÉTAPE 1 : Identifier le(s) dilemme(s) ou but(s)
N	ÉTAPE 2 : Nommer les preneurs de décision (ou les décideurs) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier les personnes concernées par la décision <ul style="list-style-type: none"> ○ Par exemple : l'utilisateur et son entourage (proches), l'équipe
T	ÉTAPE 3 : Tracer les faits (données sur la situation) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Indications cliniques ➤ Opinion/préférences de l'utilisateur et/ou de ses proches ou représentant légal ➤ Qualité de vie ➤ Facteurs contextuels (incluant les obligations organisationnelles, légales et professionnelles)
É	ÉTAPE 4 : Évaluer les valeurs et principes éthiques <ul style="list-style-type: none"> ➤ Déterminer les principes éthiques qui sont en conflit dans la situation et expliquer <ul style="list-style-type: none"> ○ Bienveillance, non-malfaisance, autonomie de la personne, justice
G	ÉTAPE 5 : Générer les options possibles (choix, décisions) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier les bénéfices et risques pour chaque option
R	ÉTAPE 6 : Réaliser la priorisation (évaluer chaque solution/option proposée) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Est-ce que chaque option répond au sujet identifié à l'étape 1 ➤ Est-ce que chaque option est en lien avec les documents organisationnels, légaux et professionnels?
I	ÉTAPE 7 : Identifier la décision selon l'analyse effectuée (meilleure option proposée)
T	ÉTAPE 8 : Transposer le tout en action <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rédiger un plan d'action <ul style="list-style-type: none"> ○ En tenant compte de toute l'information colligée : documenter au dossier ○ Prévoir une révision du plan/décision si d'autres facteurs s'ajoutent, si la situation change ou si une entente ne peut être conclue ○ Déterminer le délai pour l'évaluation du plan/décision ○ Documenter et communiquer le plan
É	ÉTAPE 9 : Évaluer le processus de décision (débriefage) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Quelles leçons peut-on tirer de l'exercice? ➤ Quelles modifications seraient apportées dans un prochain exercice? ➤ Partager les conclusions

Nous vous rappelons que les outils suivants sont disponibles dans la bibliothèque centralisée à la cote 1255-00 Éthique et déontologie : le « Cadre conceptuel en matière d'éthique », l'outil « Prendre des décisions avec intégrité » ainsi que le formulaire « Demande adressée au comité d'éthique clinique ».

Retourner pour accéder à l'outil du Triangle de l'éthique



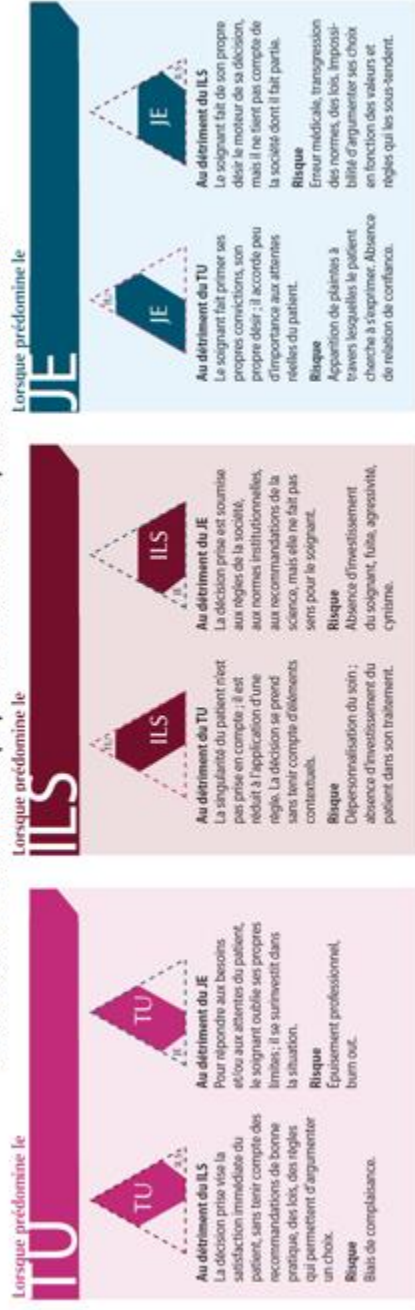
Le triangle de l'éthique

Quand un « Ça ne va pas ! » émerge à l'intérieur de nous, il est utile de questionner la dimension éthique du problème en cherchant à équilibrer 3 pôles :

Quelques questions peuvent soutenir notre démarche :
 Quel est le sens de ma décision et/ou de mon action pour le patient ?
 pour moi-même ?
 pour la société ?
 Comment pourrais-je définir ce qui ne va pas dans cette situation précise ?
 Quelles sont les valeurs qui ne sont pas respectées ?
 Quelles sont les limites des différentes personnes en présence ?



La dimension éthique d'une décision implique la recherche d'un équilibre entre ces 3 polarités et la construction d'un NOUS qui permet à chacun d'être partenaire de la décision



En favorisant un équilibre entre ces 3 polarités, nous cherchons à développer un discernement éthique. Si c'est le cas, nous sommes capables de rendre compte des choix qui sont faits et d'expliquer en quoi ils permettent d'agir dans le souci de bien faire.

D'après S. Beaulieu et P. Fekiet (2013) : Teaching Moments: Aborder l'éthique en supervision clinique : une approche en trois temps, Canadian Family Physician

Retourner pour accéder à l'outil intégrité

Références bibliographiques

ACADÉMIE CANADIENNE DE LA DÉFENSE et INSTITUT DE LEADERSHIP DES FORCES CANADIENNES. *L'éthique dans les Forces canadiennes : des choix difficiles*, Ottawa, Défense nationale, 2006, 108 p.

AGRÉMENT CANADA. *Normes sur le leadership – Programme Qmentum*, Ottawa, Agrément Canada, 2013, version 8, 67 p.

BEAULIEU, Jacques. *Cadre conceptuel en matière d'éthique*, Québec, Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale, 2012, 14 p.

CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE JONQUIÈRE. *Cadre de référence en matière d'éthique*, Jonquière, le Centre, [s.d.], 26 p.

CENTRE RÉGIONAL DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE-JAMES. *Des valeurs et des principes éthiques et déontologiques*, Chibougamau, CRSSSBJ, 2004, 48 p.

CENTRE RÉGIONAL DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE-JAMES. *Plan d'organisation du Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James*, Chibougamau, CRSSSBJ, 2009, v, 78 p.

COMMUNITY ETHICS NETWORK. *Community Ethics Toolkit – Ethical Decision-Making in the Community Health and Support Sector*, Toronto, Central Community Care Access Centre, 2008, 19 p.

HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES. *Cadre de référence pour les décisions éthiques à l'hôpital Rivière-des-Prairies*, Montréal, l'Hôpital, 2004, 19 p.

RIVARD, Isabelle, Sylvie REY et Chantale SIMARD. *Cadre de référence en matière d'éthique et de déontologie*, Donnacona, Centre de santé et de services sociaux de Portneuf, 2011, 13 p.

THE SCARBOROUGH HOSPITAL. *Making Decisions With INTEGRITY*, Toronto, l'Hôpital, [s.d.].