

ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE EN SANTÉ



CADRE D'APPRENTISSAGE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE EN SANTÉ (version 2022)

L'éthique professionnelle réfère à l'engagement à réfléchir et à agir en situation professionnelle avec sollicitude et de manière responsable en recherchant et en considérant les différents points de vue des acteurs concernés, personnes et institutions.

LES PERSONNES COLLABORATRICES

Dans sa première version publiée (2017), ce cadre a été produit par le Bureau de développement de l'éthique de la FMSS, avec la participation des personnes suivantes :

- **Anne-Marie Boire-Lavigne**, médecin, professeure au département de médecine de famille et de médecine d'urgence, directrice du Bureau de développement de l'éthique
- **Marie-Josée April**, biologiste, adjointe à la direction du Bureau de développement de l'éthique
- **Chantal Doré**, sociologue, professeure à l'École des sciences infirmières
- **Jacques Quintin**, philosophe, professeur au département de psychiatrie
- **Sylvie Houde**, pédagogue, conseillère pédagogique, Centre de de pédagogie des sciences de la santé
- **Isabelle Arsenault**, médecin, professeure au département de médecine de famille et de médecine d'urgence
- **Chantal Bouffard**, anthropologue, professeure au département de pédiatrie
- **Joëlle Hassoun**, médecin, professeure au département psychiatrie
- **Marie-Claude Jacques**, infirmière, professeure à l'École des sciences infirmières
- **Sophie Brisson**, avocate, conseillère à l'éthique au CIUSSS de l'Estrie-CHUS
- **Louissette Mercier**, ergothérapeute, professeure à l'École de réadaptation
- **Annie Carrier**, ergothérapeute, professeure à l'École de réadaptation
- **Chantal Camden**, physiothérapeute, professeure à l'École de réadaptation
- **Gaston Lachance**, intervenant spirituel, coordonnateur académique et chargé de cours, Centre universitaire sur l'étude du religieux contemporain
- **Marc Dumas**, théologien, professeur au département d'obstétrique-gynécologie
- **Hélène Corriveau**, physiothérapeute, professeure à l'École de réadaptation
- **Darel Hunting**, biochimiste, professeur au département de médecine nucléaire et radiobiologie

Dans sa deuxième version publiée en 2022, les personnes suivantes ont participé à sa révision, sous l'égide du Comité de thématique transversale éthique de la FMSS :

- **Anne-Marie Boire-Lavigne**, médecin, professeure au département de médecine de famille et de médecine d'urgence, responsable du comité thématique transversale éthique
- **Marie-Josée April**, biologiste, coordonnatrice du comité thématique transversale éthique
- **Chantal Doré**, sociologue, professeure à l'École des sciences infirmières
- **Jacques Quintin**, philosophe, professeur au département de psychiatrie
- **Sophie Brisson**, avocate, conseillère à l'éthique au CIUSSS de l'Estrie-CHUS
- **Marie-Noëlle Charbonneau**, conseillère à l'éthique au CIUSSS de l'Estrie-CHUS
- **Annie Carrier**, ergothérapeute, professeure à l'École de réadaptation
- **Marc Dumas**, théologien, professeur au département d'obstétrique-gynécologie
- **Hélène Corriveau**, physiothérapeute, professeure à l'École de réadaptation
- **Sylvie Houde**, pédagogue, conseillère pédagogique, Centre de pédagogie des sciences de la santé
- **Darel Hunting**, biochimiste, professeur au département de médecine nucléaire et radiobiologie
- **Perrine Garde-Granger**, médecin, professeure au département de pathologie
- **Jessika Roy-Desruisseaux**, médecin, professeure au département de psychiatrie
- **Nathalie Tremblay**, conseillère à l'éthique au CIUSSS de l'Estrie-CHUS
- **Annie Turcotte**, infirmière, professeure à l'École des sciences infirmières



Ce(tte) œuvre est mise à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Pour citer ce document :

Comité de thématique transversale éthique de la Faculté de médecine et des sciences de la santé (v. 2022) *Cadre d'apprentissage en matière d'éthique professionnelle en santé*, Sherbrooke, Université de Sherbrooke

TABLE DES MATIÈRES

LES PERSONNES COLLABORATRICES	2
TABLE DES MATIÈRES.....	3
INTRODUCTION	3
MIEUX COMPRENDRE CE QU'EST L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE	4
LES TROIS VISÉES D'APPRENTISSAGE	
1. DÉMONTRER SON ENGAGEMENT À RÉFLÉCHIR ET À AGIR AVEC SOLLICITUDE ¹ ET DE MANIÈRE RESPONSABLE ² ENVERS LES PERSONNES, LES COMMUNAUTÉS, LES INSTITUTIONS CONCERNÉES ET ENVERS SOI-MÊME.....	5
2. RENDRE EXPLICITES DES QUESTIONNEMENTS ÉTHIQUES DANS LE QUOTIDIEN DE SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN DIALOGUE AVEC LES ACTEURS CONCERNÉS	6
3. CONTRIBUER À LA RÉOLUTION DE PROBLÈMES ÉTHIQUES AVEC LA COLLABORATION DES ACTEURS CONCERNÉS	7
LES INTERRELATIONS ENTRE LES TROIS VISEES D'APPRENTISSAGE : UNE CONCEPTION EN TROIS MOUVEMENTS.....	8
EN QUOI LE PROFESSIONNALISME RECOUPE-T-IL ET SE DISTINGUE-T-IL DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE EN CONTEXTE D'APPRENTISSAGE ?.....	9
COMMENT LE DROIT ET LA DÉONTOLOGIE S'ARTICULENT-ILS AVEC L'APPRENTISSAGE DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ?	9
RÉFÉRENCES SPÉCIFIQUES	10
RÉFÉRENCES GÉNÉRALES	10
NOTES complémentaires aux tableaux de présentation des visées d'apprentissage ...	11

INTRODUCTION

Le **cadre d'apprentissage** proposé est utile pour les **situations professionnelles** en clinique ou en recherche, mais aussi pour des situations professionnelles en gestion, en formation, en promotion et prévention ou d'autres situations dans le **domaine de la santé**.

La **conception de l'éthique professionnelle** (humaniste, expérientielle, réflexive et dialogique) mise de l'avant dans ce cadre est présentée à la page suivante.

Ce cadre s'articule en fonction de **trois visées d'apprentissage interreliées**.

1. Démontrer son engagement à réfléchir et à agir avec sollicitude¹ et de manière responsable² envers les personnes, les institutions et les communautés concernées et envers soi-même.
2. Rendre explicite un questionnement éthique dans le quotidien de sa pratique professionnelle en dialogue avec les acteurs concernés³.
3. Contribuer à la résolution de problèmes éthiques avec la collaboration des acteurs concernés.

Trois niveaux de développement pour chacune des visées et leurs éléments-clés d'apprentissage

Les **tableaux** aux pages 5, 6 et 7 présentent, pour chacune des visées, les éléments-clés d'apprentissage ainsi que des niveaux de développement des apprentissages attendus, et ce, à différentes étapes du parcours de professionnalisation⁴. La lecture horizontale du tableau met l'accent sur la progression des apprentissages pour chaque élément-clé, selon les niveaux. La lecture verticale permet de saisir, pour un même niveau, la représentation structurée des apprentissages attendus quant aux 3 visées.

Le moment d'atteinte d'un niveau dans le **parcours** de professionnalisation ainsi que le niveau de développement attendu en fin de formation pour un programme donné sont déterminés par le programme, en fonction des attentes professionnelles.

Les trois niveaux se distinguent en fonction de la **complexité** de l'agir professionnel attendu en situation et de l'**autonomie** de l'apprenant.

En pratique professionnelle autonome, la personne continue d'améliorer ses compétences tout au long de sa pratique. Après plusieurs années, d'autres niveaux de performance que ceux décrits peuvent être acquis, pouvant aller jusqu'à l'expertise. Ces acquisitions sont soutenues par une démarche d'apprentissage à vie.

Les **interrelations entre les 3 visées** d'apprentissage sont explicitées et schématisées à la suite des tableaux.

Enfin, le **recouplement** entre l'éthique professionnelle et le **professionnalisme** est discuté ainsi que l'**articulation** du **droit** et de la **déontologie** à l'apprentissage de l'éthique.

Les **notes** présentées en fin de document précisent la terminologie utilisée dans ce cadre en cohérence avec la conception de l'éthique professionnelle sur laquelle il repose.

MIEUX COMPRENDRE CE QU'EST L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

L'éthique professionnelle⁵ réfère à l'engagement du professionnel et de la professionnelle à réfléchir et à agir en situation professionnelle avec sollicitude et de manière responsable en recherchant et en considérant les différents points de vue des acteurs concernés.

- En situation professionnelle, la réflexion éthique et les décisions d'action subséquentes s'inscrivent dans les visées d'un idéal professionnel.
- La réflexion éthique et les décisions résultent d'un dialogue respectueux et créatif entre les acteurs concernés en considérant le contexte, organisationnel, institutionnel, communautaire, religieux, culturel, politique, économique, social, etc. En ce sens, la réflexion éthique repose nécessairement sur une collaboration réelle entre les acteurs concernés.
- La délibération éthique cherche à atténuer l'inconfort quant aux décisions, même si l'incertitude persiste.
- L'engagement maintient une ouverture à la reprise de la réflexion et à la révision du plan d'action aux moments opportuns en fonction de l'évolution de la situation.

L'éthique professionnelle se développe à l'aide d'une réflexion sur le sens que prennent l'engagement, les normes et les valeurs de la profession dans une situation.

- En prenant conscience des tensions entre l'idéal professionnel promu par la société ainsi que les organismes régulateurs de la profession et la réalité de la pratique;
- En articulant de manière nuancée les exigences à se conformer aux normes (déontologie et droit) et le questionnement éthique.

L'éthique professionnelle est un élément fondamental du développement du professionnalisme et de l'identité professionnelle.

Pour mieux comprendre « l'éthique professionnelle » et en planifier l'apprentissage, il est essentiel d'articuler cette notion à celle du professionnalisme, du droit et de la déontologie.

A cet égard, agir uniquement en conformité aux normes (lois, règlements sociaux et des normes déontologiques) représente un niveau d'expression du professionnalisme insuffisant, mais un passage nécessaire dans la construction de l'identité professionnelle. Les normes balisent l'agir du professionnel de manière générale (en situation typique), sans pouvoir spécifier l'agir approprié en situation unique et complexe (nous développons plus avant cette distinction en page 9).

1. DÉMONTRER SON ENGAGEMENT À RÉFLÉCHIR ET À AGIR AVEC SOLLICITUDE¹ ET DE MANIÈRE RESPONSABLE² ENVERS LES PERSONNES, LES COMMUNAUTÉS, LES INSTITUTIONS CONCERNÉES ET ENVERS SOI-MÊME

<p>1.1. En déterminant de manière critique et continue l'idéal professionnel⁶ à promouvoir en situation professionnelle (clinique, de recherche, de formation, de gestion, ou de promotion et de prévention en santé)⁷</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifie les valeurs, les attitudes et les conduites⁸ ainsi que les différentes conceptions⁹ (de la santé, du soin, de la science, de la formation, de la gestion, de la promotion ou de la prévention) en jeu pour une situation courante¹⁰ • Discute des cadres normatifs applicables (légal, déontologique, etc.) ainsi que de leurs fondements¹¹ pour une situation courante¹¹ • Discute de l'influence de sa conception de l'idéal professionnel sur le développement de son identité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaît et discute avec ses collègues de l'idéal professionnel dont la reconnaissance de normes implicites de la pratique¹² et des limites des normes éthiques, déontologiques et légales, mobilisées dans une situation • Réfléchit sur le processus de développement de son identité professionnelle¹³ 	<ul style="list-style-type: none"> • Discute de manière critique de ce qui contribue¹⁴ <ul style="list-style-type: none"> - à la prise de conscience de ses <i>a priori</i>¹⁵ et des limites des normes implicites (exemple : pressions sociales de se conformer) - au changement des représentations qu'il se fait de l'idéal professionnel - au devenir de son identité professionnelle - à la création d'un espace ou d'un environnement ouvert à la réflexion éthique
<p>1.2. En agissant en cohérence avec l'idéal professionnel déterminé de manière critique et continue dans les diverses situations professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Démontre une attitude d'ouverture¹⁶ et de respect envers la personne et ses proches, les personnes participantes à la recherche, les collaborateurs et collaboratrices ainsi qu'envers soi-même • Respecte les normes balisant l'agir de sa profession 	<ul style="list-style-type: none"> • Démontre dans ses relations une écoute authentique¹⁷ • Reconnaît ses limites quant à ses compétences et se réfère au besoin à une personne-ressource (responsables, collègues) • Initie la discussion avec une personne-ressource en cas de doute quant à l'applicabilité de normes existantes, dont les normes implicites • Participe à l'actualisation des valeurs de la profession¹⁸ ainsi qu'à favoriser un espace/environnement ouvert à la réflexion éthique 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorise dans ses relations une rencontre authentique¹⁹ • Utilise des ressources externes (documentation, etc.) en cas de doute quant à l'existence de normes pertinentes ou sur le plan de leur l'applicabilité • Exerce un leadership collaboratif pour actualiser les valeurs de la profession et favoriser un espace/environnement ouvert à la réflexion éthique
<p>1.3. En pondérant ses responsabilités professionnelles, sociales et personnelles²⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifie les tensions entre ses responsabilités, ainsi que ses identités plurielles • Identifie des ressources pour gérer ces tensions 	<ul style="list-style-type: none"> • Discute des tensions entre ses responsabilités et ses identités plurielles • Identifie des facteurs facilitants et des barrières au recours à des ressources pour gérer ces tensions 	<ul style="list-style-type: none"> • Gère ses responsabilités et ses identités plurielles en utilisant ses ressources internes et externes, dont se référer à de l'aide appropriée

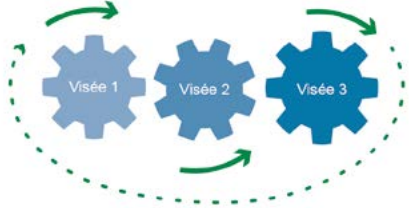
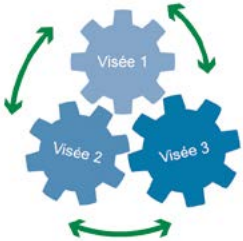
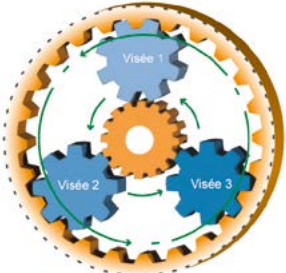
2. RENDRE EXPLICITES DES QUESTIONNEMENTS ÉTHIQUES DANS LE QUOTIDIEN DE SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN DIALOGUE AVEC LES ACTEURS CONCERNÉS

<p>2.1. En mobilisant sa sensibilité éthique²¹ pour repérer une situation professionnelle soulevant un problème éthique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifie une situation qui soulève un problème éthique • Identifie des considérations éthiques en jeu dans la situation, notamment celles liées aux valeurs, aux normes, aux attitudes et aux conduites attendues dans une situation professionnelle courante 	<ul style="list-style-type: none"> • Expose une situation qu'il a observée comme professionnel et qui soulève un problème éthique complexifié par le contexte organisationnel, institutionnel, communautaire, religieux, culturel, politique, économique, social, etc. (Le racisme systémique et le conformisme négatif en sont des exemples) • Discute d'expériences personnelles (malaises, émotions, dissonances cognitives, etc.) conduisant à une prise de conscience d'écarts entre l'idéal professionnel et une situation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Expose une situation qui soulève un problème éthique dans laquelle il est impliqué comme professionnel • Discute comment ses expériences professionnelles et personnelles ainsi que certains phénomènes sociaux influencent l'évolution de sa sensibilité éthique et de son engagement dans le temps de manière singulière²²
<p>2.2. En recherchant²³ la perspective des acteurs concernés²⁴ quant au questionnement éthique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Présente à ses collègues <ul style="list-style-type: none"> - son questionnement éthique - sa perspective par rapport à un questionnement éthique d'un collègue • Démontre une attitude d'ouverture <ul style="list-style-type: none"> - face au questionnement éthique d'un collègue - face aux perspectives que ses collègues expriment quant à son questionnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutient ses collègues à exprimer leur questionnement éthique et à discuter de leur perspective • Recherche les perspectives de ses collègues quant à son questionnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Soumet son questionnement éthique à un acteur concerné par la situation et recherche sa perspective tout en exposant la sienne • Soutient les acteurs concernés à exprimer leur questionnement éthique et à discuter de leur perspective
<p>2.3. En formulant un questionnement éthique issu d'une situation professionnelle²⁵</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formule un questionnement à partir des considérations éthiques en jeu, notamment celles liées aux valeurs, aux normes, aux attitudes et aux conduites attendues dans une situation professionnelle courante 	<ul style="list-style-type: none"> • Formule un questionnement éthique en considérant les perspectives des principales personnes et des institutions concernées 	<ul style="list-style-type: none"> • Collabore à la formulation de questionnements éthiques suscités par une situation avec les différents acteurs concernés en tenant compte du contexte • Transpose le questionnement éthique issu d'une situation à plusieurs situations similaires

3. CONTRIBUER À LA RÉOLUTION DE PROBLÈMES ÉTHIQUES AVEC LA COLLABORATION DES ACTEURS CONCERNÉS

<p>3.1. En recherchant la perspective d'autrui pour enrichir la compréhension de la situation et soutenir la réflexion sur les enjeux éthiques, les possibilités d'action et la prise de décision</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifie et s'appuie sur les perspectives exprimées spontanément par des personnes concernées pour réaliser la délibération éthique et la prise de décision²⁶ • Identifie des perspectives n'ayant pas été soulevées, mais pertinentes à explorer 	<ul style="list-style-type: none"> • Suscite chez les collègues l'expression et la clarification de leurs perspectives²⁷ • Explore la possibilité que des acteurs concernés aient été ignorés et que des angles morts soient présents affectant la résolution du problème 	<ul style="list-style-type: none"> • Suscite chez les acteurs concernés par la situation, le partage des perspectives et des savoirs, dont le savoir expérientiel de la personne et de ses proches²⁸
<p>3.2. En réalisant une délibération éthique qui considère les particularités de la situation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réalise avec ses collègues²⁹ un processus de délibération éthique <ul style="list-style-type: none"> - décrire la situation problématique soit les faits et les perspectives des principales personnes concernées (vécus, attentes, valeurs, croyances, spiritualité, etc.) - identifier les normes applicables - dégager les principaux enjeux éthiques³⁰ - concevoir des possibilités d'actions répondant au mieux aux enjeux éthiques, en évaluant les avantages et les inconvénients 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalise avec ses collègues une délibération éthique qui s'appuie sur une réflexion approfondie, en considérant <ul style="list-style-type: none"> - les perspectives des personnes et des disciplines professionnelles - le contexte notamment organisationnel, institutionnel, communautaire, religieux, culturel, politique, économique ou social 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribue à une délibération éthique en dialogue avec les acteurs concernés • Reconnait des situations de désaccords, situe l'objet du désaccord et identifie des stratégies d'action appropriées³¹ • Réfère à des cadres théoriques éthiques pour réfléchir sur les possibilités d'actions et leurs conséquences³² • Discute de situations pouvant justifier d'un point de vue éthique la transgression de normes
<p>3.3. En participant à l'élaboration d'un plan d'action et à sa mise en œuvre reposant sur une délibération éthique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participe, avec ses collègues à l'élaboration d'un plan d'action en s'appuyant sur le processus de délibération 	<ul style="list-style-type: none"> • Participe, avec ses collègues, à l'élaboration d'un plan d'action en considérant <ul style="list-style-type: none"> - les perspectives des personnes et des disciplines professionnelles ainsi que leur contribution potentielle pour résoudre le problème - le contexte - les priorités quant aux actions • Reconnait l'incertitude inhérente aux décisions éthiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Collabore à une prise de décisions concertées (créatives au besoin³³) qui ont du sens pour les acteurs concernés et qui réduit le risque de conséquences négatives, en dépit de l'incertitude qui peut persister. • Contribue à la mise en œuvre des décisions avec les acteurs concernés • Propose des ajustements au plan d'action en fonction de l'évolution de la situation, en reprenant au besoin la délibération • Reconnait ses limites quant à la résolution d'un problème éthique et consulte au besoin (collègues, comité d'éthique, etc.)

LES INTERRELATIONS ENTRE LES TROIS VISEES D'APPRENTISSAGE : UNE CONCEPTION EN TROIS MOUVEMENTS

<p>Le premier mouvement illustre une certaine linéarité de la démarche éthique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conception de l'idéal professionnel développée par la personne engage celle-ci à son actualisation dans le monde (visée 1) et mobilise sa sensibilité éthique ; cela conduit à repérer des situations où se vit un écart entre cet idéal et la situation vécue (visée 2). - Une fois un questionnement éthique repéré, l'engagement interpelle et motive la réflexion éthique pour tendre vers les meilleures décisions en situation singulière et résoudre le problème éthique identifié (visée 3). - Cette pratique éthique (visées 2 et 3) vient à son tour transformer de manière critique notre conception de l'idéal professionnel et notre engagement (visée 1). <p>Toutefois, la démarche éthique ne se limite pas à ce seul mouvement.</p>	 <p>Mouvement 1 : linéarité</p>
<p>Le deuxième mouvement illustre le mouvement de va-et-vient entre les visées. En effet, la démarche éthique se nourrit d'allers-retours itératifs entre chacune des visées d'apprentissage.</p> <p>Par exemple, le questionnement en situation nous amène à réfléchir à notre idéal professionnel et à préciser le sens de l'engagement. La réflexion éthique ouvre sur de nouveaux questionnements et perspectives. L'engagement "irrigue" en continu la réflexion en situation.</p> <p>Cette (ces) itération(s) permet(tent) de saisir la complexité et la singularité de la situation, de repérer des angles morts et de travailler davantage le sens de la situation et de l'expérience entre les acteurs. Elle(s) permet(tent) aussi de limiter l'arbitraire par une prise en considération de la tradition normative éthique.</p> <p>L'apprentissage de chacune des visées d'apprentissages est tributaire de chacune des autres.</p>	 <p>Mouvement 2 : va-et-vient</p>
<p>Le troisième mouvement (engrenages central et extérieur de couleur orange) illustre que ces 3 visées d'apprentissage permettent une démarche éthique intégrée reposant sur le dialogue et la narration co-construite (intersubjectivité) ainsi qu'une posture réflexive critique.</p> <p>Cette démarche intégrée est aussi caractérisée par l'ouverture à l'autre et à son expérience ainsi que par la transformation de soi et de l'autre.</p>	 <p>Mouvement 3 : démarche intégrée</p>

EN QUOI LE PROFESSIONNALISME RECOUPE-T-IL ET SE DISTINGUE-T-IL DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE EN CONTEXTE D'APPRENTISSAGE ?

Haut recouplement en situation d'apprentissage

Les visées d'apprentissages en matière d'éthique professionnelle visent le développement de l'engagement du professionnel et de la professionnelle à réfléchir et à agir avec sollicitude et responsabilité.

En contexte d'apprentissage, l'éthique professionnelle et le professionnalisme peuvent donc être compris de manière semblable lorsque l'apprentissage porte sur l'appropriation par l'apprenant d'un idéal professionnel en vue de sa mise en œuvre.

Des distinctions quant aux fins et à certains objets d'apprentissage

L'éthique professionnelle vise en premier lieu la réflexion critique entre les personnes concernées pour déterminer une conduite appropriée en situation singulière, complexe et marquée par l'incertitude. La fin première de l'éthique est donc d'ordre moral et ne se limite pas à la protection du public et à la valeur de la profession, qui sont les visées historiques ayant conduit à l'émergence de la notion de professionnalisme.

En effet, historiquement, le professionnalisme a pour fin première la protection du public et est à la base du contrat social entre la société et toute profession. Le professionnalisme est une attente de la société, mais également de la personne requérant un soin ou service, de ses proches ainsi que des collègues et des collaborateurs et des collaboratrices. Le professionnalisme est l'objet d'une autorégulation par chaque professionnel et professionnelle et de régulations externes par la profession elle-même (ordres professionnels, associations professionnelles, conseil des médecins dentistes et pharmaciens d'un établissement, etc.). Cette régulation repose sur une évaluation des compétences, le respect des devoirs déontologiques et des comportements attendus. L'autorégulation et la formation permettent l'amélioration continue pour chaque professionnel et professionnelle. Les instances de régulations externes, à la suite d'évaluations, octroient les permis-privileges d'exercice, soutiennent ou obligent de la formation et sanctionnent (réprimande, amende, restriction de pratique, radiation, pertes de subventions et d'emploi, etc.). En contrepartie de ces exigences, la société octroie des avantages aux professionnels et professionnelles, soit l'exclusivité et l'autonomie d'exercice, des reconnaissances sociales et financières, qui permettent de préserver la valeur de la profession.

Certains objets d'apprentissage du professionnalisme sont donc spécifiquement liés à cette visée de protection du public :

- Les obligations professionnelles relevant du droit et de la déontologie ;
- Les processus de régulation externe comme l'évaluation d'exercice par les pairs ou autres collaborateurs et collaboratrices, le traitement des plaintes, les poursuites criminelles et civiles, etc.
- Les processus d'autorégulation comme la gestion du stress, le souci de sa propre santé et celles des collègues, maintien de l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, la reconnaissance de ses limites, le maintien de ses compétences, la gestion des étapes de sa carrière, etc.

Une invitation à concevoir de manière intégrée l'enseignement de l'éthique et du professionnalisme

Même si le professionnalisme et l'éthique professionnelle comportent des distinctions, le grand recouplement de leurs objets d'apprentissage nous incite à concevoir leur apprentissage de manière intégrée plutôt qu'en silo. De plus, le développement de la pensée critique et réflexive, tel que promu dans ce cadre, demeure le socle de l'apprentissage du professionnalisme (dont d'autorégulation) et le développement de l'engagement professionnel.

COMMENT LE DROIT ET LA DÉONTOLOGIE S'ARTICULENT-ILS AVEC L'APPRENTISSAGE DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ?

Du point de vue de l'éthique professionnelle, le droit et la déontologie réfèrent à un corpus de normes que la personne s'approprie pour baliser son agir professionnel en situation typique, même si ce corpus demeure souvent insuffisant pour décider des actions professionnelles appropriées en situation unique et complexe.

- Le **droit** se définit comme l'ensemble des normes de types juridiques (lois, règlements, etc.) en vigueur dans une société donnée conduisant à des sanctions en cas de non-observance (impact coercitif sur l'agir). Le droit vise à harmoniser les rapports en société et les intérêts individuels et collectifs ainsi qu'à prévenir et régler les conflits (Höffe, 1993). Il expose les interdits et les obligations d'agir représentant un consensus social sur des valeurs et le « bien vivre ensemble » à une époque donnée (par exemple : l'avortement, l'aide médicale à mourir, la modification du génome humain dans les cellules souches) ;
- La **déontologie** se définit comme un « ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci, leurs clients et le public » (Larousse, 2022). Ces normes professionnelles sont formulées et regroupées, entre autres, sous la forme d'un code de déontologie. Des sanctions en cas de non-observance sont également possibles.

RÉFÉRENCES SPÉCIFIQUES

- Association canadienne des ergothérapeutes. (2022, 30 mai). *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada. Competencies for Occupational Therapists in Canada 2021 - Final FR HiRes.pdf* (caot.ca)
- Association canadienne des écoles de sciences infirmières (2022, 30 mai). *Cadre national de l'ACESI sur la formation infirmière. FINAL-FR-Framework-web.pdf* (casn.ca)
- Brasseur, M. (2017). La dissonance cognitive comme levier d'autorégulation éthique - une étude longitudinale de six cas de harcèlement au travail. *Recherches en Sciences de Gestion-management*. 119, 97-119.
- Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada. (2022, 30 mai). *Le référentiel CanMEDS*. <http://www.royalcollege.ca/rcsite/canmeds/canmeds-framework-f>
- Doucet, H. (1996). *Au Pays de la bioéthique : L'éthique biomédicale aux États-Unis*, Labor et Fides.
- Drolet, M.-J. (2014). *De l'éthique à l'ergothérapie. La philosophie au service de la pratique ergothérapeutique* (2^e éd.). Presses de l'Université du Québec.
- Groupe consultatif national en physiothérapie. (2022, 30 mai). *Profil des compétences essentielles des physiothérapeutes au Canada*. <https://oppq.qc.ca/wp-content/uploads/Profil-compétences-essentielles-pht-1.pdf>
- Eckles, R.E., Meslin, E.M., Gaffney, M. et Helft P.R. (2005). Medical ethics education: where are we? Where should we be going? A review. *Acad Med*. 80(12), 1143-52.
- Hafferty, F.W. et Franks, R. (1994). The hidden curriculum, ethics teaching, and the structure of medical education. *Acad Med* 69(11), 861-71.
- Lajeunesse, Y., Hoffe Otfried, et Sosoe, L. K. (1993). *Petit dictionnaire d'éthique* (p.78-80) ((Nouv. éd. ref., rev. et corr.)). Editions universitaire de Fribourg et Édition du Cerf.
- Jagger, S. (2001). Ethical Sensitivity: A Foundation for Moral Judgment. *Journal of Business Ethics Education* 8, 13-30.
- Jonas, H. (1990). *Le principe responsabilité*, Champs Flammarion.
- Legault, G.A. (2002-2003). La médiation et l'éthique appliquée en réponse aux limites du droit. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 33(1-2), 154-193.
- Lepper, T. S. (1996). Ethical sensitivity, cognitive mapping, and organizational communication: a different approach to studying ethics in organizations". *The electronic journal of communication ; La Revue électronique de communication*, 6(4). <http://www.cios.org/EJCPUBLIC/006/4/00641.HTML>
- La langue française, (2022, 30 mai). Conséquentialisme. <https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition/consequentialisme>
- Linternaute. (2022, 30 mai). *Dissonance cognitive*. <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/dissonance-cognitive/>
- Malherbe, J.F., Rocchetti, L. et Boire-Lavigne, A.M. (2007). Validité et limites du consensus en éthique clinique. Dans A. Létourneau et B. Leclerc (dir.) *Validité et limites du consensus en éthique* (p.173-187). L'Harmattan.
- Psychologie sociale. (2022, 30 mai). *La théorie de la dissonance cognitive*. <https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/theories/influence/6-la-theorie-de-la-dissonance-cognitive>
- Robichaud, C. (2012). Developing Ethical Skills: From Sensitivity to Action" *Critical Care Nurse*, 32(2), 65-72.
- Sylvan, R., Afeissa Hicham-Stéphane, Afeissa Hicham-Stéphane, Hess Gérald, Routley, R., Hess Gérald, & Routley, R. (2019). *Aux origines de l'éthique environnementale : le dernier homme* (1^{re} édition). PUF.
- Weaver, K., Morse, J. et Mitcham C. (2008). Ethical sensitivity in professional practice: concept analysis". *Journal of advanced nursing*, 62(5), 607-618.
- Weber, M. (1919) *Le savant et le politique*. Union Générale d'Éditions, 1963, Collection : Le Monde.

RÉFÉRENCES GÉNÉRALES

Les personnes qui ont collaboré à la production de ce cadre partagent une conception humaniste, expérientielle, réflexive et dialogique de l'éthique.

Voici les principales références permettant de mieux comprendre ces perspectives :

- Bégin, L. (2011). La compétence éthique en contexte professionnel, Dans L. Langlois, (dir.), *Professionalisme et éthique au travail*. Presses de l'Université Laval.
- Bégin, L. (2013). *La compétence éthique : la comprendre et la valoriser*, Québec, *École d'été en éthique organisationnelle*, Faculté de philosophie et Institut d'éthique appliquée, Université Laval.
- Cadière, J. (2017). Introduction : Qu'est-ce que l'expérience ? Forum, 151, 8-12. <https://doi.org/10.3917/forum.151.0008>
- Dewey, J. (2006). *Logique : la théorie de l'enquête*. Presses Universitaires de France.
- Ellul, J. (2012). *Le système technicien*. 1^{re} édition 1977. Cherche midi
- Gadamer, H. G. (1996). *Vérité et méthode*. Seuil.
- Gadamer, H. G. (1998). *Philosophie de la santé*. Grasset-Mollat.
- Legault, G. A. (2001) *Professionalisme et délibération éthique*. Presses universités du Québec.
- Malherbe, J. F. (2007). *Sujet de vie ou objet de soins ? : Introduction à la pratique de l'éthique clinique*, avec la collaboration de Dominic Audet. Fides.
- Patenaude, J., Lambert, C., Dionne, M., Marcoux, H., Jéliu, G., Brazeau-Lamontagne, L. (2001) L'éthique comme compétence clinique : modélisation d'une approche dialogique. *Pédagogie médicale*, 2(2), 71-80
- Potvin, M. J. (2014). *Guider la pratique et la formation éthique des professionnels de la santé : établir les fondements du modèle de la déontologie réflexive (MDR)* (Thèse de doctorat, Faculté de médecine de l'Université de Montréal). Repérée à <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/11209>
- Quintin, J. et Boire-Lavigne, A.-M. (2013). Exercer une délibération en éthique clinique avec le souci de l'expérience des personnes. Dans Y. Farmer, M. E. Bouthillier et D. Roigt (dir.), *La prise de décision en éthique clinique : Perspectives micro, méso et macro*. (p. 43-57;69-70). Presses de l'Université du Québec.
- Quintin, J. (2018). Intimité et tact. Quand il s'agit de faire vivre. Dans J. Quintin, F. Vinit, F. Herrera, Intimité et secret dans les soins. (p.15-28). Liber.
- Quintin, J. (2020). *Éthique de l'accompagnement, une approche existentielle*. Liber.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*, L'Ordre Philosophique, Seuil.

NOTES complémentaires aux tableaux de présentation des visées d'apprentissage

¹ La sollicitude réfère, en situation de relation interpersonnelle à une « spontanéité bienveillante », à la recherche d'égalité de parole avec et pour la personne en situation de vulnérabilité, de souffrance ou d'atteinte dans son intégrité, et ce, malgré la dissymétrie des pouvoirs. La sollicitude repose sur la reconnaissance mutuelle et « l'estime de l'autre comme soi-même », où une « authentique réciprocité dans l'échange » compense l'inégalité de pouvoir sur un « aveu partagé de fragilité et de mortalité » « C'est peut-être là l'épreuve suprême de la sollicitude, que l'inégalité de puissance vienne à être compensée par une authentique réciprocité dans l'échange... une sorte d'égalisation survient dont l'autre souffrant est à l'origine... » (Paul Ricoeur, p.211-226).

² Manière responsable : en se souciant des conséquences des choix et des actions (à court, à moyen et à long terme) et en considérant les personnes, les communautés, la société et les générations à venir ainsi que l'environnement affectés par ces choix et actions (Hans Jonas, 1990) ; en assumant ses rôles professionnels avec une capacité d'anticipation permettant d'éviter des conséquences nuisibles et de favoriser l'atteinte des conséquences souhaitées, malgré l'incertitude. Réfléchir et agir de manière responsable se distingue ainsi de réfléchir et agir sur la base de convictions (Max Weber, 1919).

³ Les acteurs concernés, selon la situation, incluent la personne requérant des soins ou services, ses proches, les participants et les personnes participantes à la recherche, les collaborateurs et collaboratrices aux soins et services, les collègues, les personnes étudiantes, les institutions de soins de santé, la profession et ses institutions (associations, ordres professionnels, etc.), les communautés et leurs représentants (associations d'usagers et usagères, etc.), le public ainsi que soi-même.

⁴ Nous reconnaissons que les personnes étudiantes qui commencent leur formation professionnelle (au jour 1) possèdent des connaissances, des habiletés et des attitudes en éthique acquises en interactions familiales et sociales, lors de leur formation aux niveaux primaire, secondaire et collégial. Ces connaissances antérieures (savoirs, habiletés et attitudes) peuvent être mobilisées pour faire face à des situations inédites de type professionnel, dès le début de la formation.

⁵ Le cadre d'apprentissage repose sur une conception de l'éthique de type humaniste où l'expérience morale comme activité réflexive et de recherche de sens est intimement liée à la construction de l'identité personnelle et professionnelle. Cette conception se distingue d'une conception réductrice de l'éthique qui se limite à une application de principes, de normes et de valeurs sans prendre en considération la situation et les personnes concernées.

⁶ L'idéal professionnel : représentation d'un ensemble de valeurs, d'attitudes et de conduites attendues dans l'exercice d'une profession co-construite socialement (repères éthiques, des cadres normatifs, modèles de rôle, etc.) et individuellement (réflexivité, autocritique, etc.). Cet idéal est une visée éthique qui motive l'engagement ainsi que la réflexion et soutient l'interprétation des cadres normatifs en vue de l'action, ces cadres ne pouvant être simplement réduits à un contenu auquel se conformer.

⁷ Les types de situations professionnelles ciblées reposent, entre autres, sur les prises de position d'organismes régulateurs de la pratique professionnelle en santé (Association canadienne des Écoles de science infirmières, Association canadienne des ergothérapeutes, Collège royal des médecins spécialistes du Canada, Groupe national consultatif en Physiothérapie etc.).

⁸ Les attitudes réfèrent aux postures corporelles et à certains comportements qui expriment à autrui une disposition relationnelle. Les attitudes sont importantes du point de vue de l'éthique et du professionnalisme. Quant aux conduites, elles réfèrent à des actions intentionnées en vue d'un résultat. (Adapté du dictionnaire Petit Robert).

⁹ Incluant les fondements éthiques et épistémologiques de la production de la connaissance.

¹⁰ Exemples de situations professionnelles courantes : en lien avec la confidentialité, l'autonomie de la personne, l'intégrité professionnelle (conflit d'intérêts, falsification, propriété intellectuelle), la collégialité, etc.

¹¹ Les cadres normatifs et les normes qui y sont énoncées peuvent être de différents ordres : éthique, juridique, déontologique, technoscientifique, organisationnel, social, etc. Les normes issues des cadres normatifs revêtent un caractère explicite. La notion de « cadre normatif » est plus ouverte et compréhensive que celle de « normes » : outre l'énonciation de celles-ci, elle intègre la réflexion, l'interprétation, la discussion, la justification et le fondement des normes. Ce fondement peut s'appuyer sur des cadres théoriques éthiques comme le principisme, l'utilitarisme, l'éthique des vertus, etc.

¹² Exemples de normes implicites de la pratique : modèles de rôles, « curriculum caché » positif et négatif (Hafferty et Franck, 1994), culture des milieux de pratiques, contraintes organisationnelles, rapport à l'autorité, etc.

¹³ Réflexion sur qui je suis comme professionnel, à partir de ce que je fais, pense et ressens, articulée aux aspirations et aux représentations de la profession.

¹⁴ Par exemple, interpellation par un événement significatif, des modèles de rôle, des attentes sociales, des représentations culturelles ; reconnaissance de l'incertitude et de la perspective d'autrui, etc.

¹⁵ A priori : présupposés, idées préconçues ou idées tenues pour acquises.

¹⁶ Ouverture : postures corporelles et comportements exprimant l'accueil de l'expérience de la personne, démontrant de l'intérêt pour son vécu et encourageant l'échange à partir de la perspective de celle-ci pour mieux la comprendre (reflet empathique, etc.).

¹⁷ Écoute authentique : écoute attentive et sincère qui repose sur la présence à soi et à l'autre (ressenti et idées) dans une visée de compréhension de l'expérience vécue.

¹⁸ Actualisation : interpréter les valeurs et les transposer dans sa pratique professionnelle, les passer de la virtualité à la réalité. Les valeurs de la profession sont nombreuses (intégrité, honnêteté, rigueur, responsabilité sociale, sécurité, confidentialité, collégialité, équité, diversité et inclusion (EDI), etc.) et motivent l'engagement ainsi que l'action

professionnelle. Leur actualisation au quotidien réfère à l'ensemble des actions réalisées et motivées par une ou des valeurs en situation réelle, sans se limiter à agir en simple conformité aux normes. Elles deviennent alors des « valeurs agissantes » au quotidien de la pratique professionnelle (Drolet, M.-J. 2014, Legault, G.A. 2002-2003).

¹⁹ Rencontre authentique : engagement à rencontrer l'autre, d'humain à humain, reposant sur la sollicitude, l'ouverture et l'écoute authentique.

²⁰ Responsabilités qui découlent des exigences de la profession, des besoins sociaux, de ses identités plurielles (identité professionnelle, personnelle, citoyenne, culturelle, etc.), des devoirs de loyautés pouvant être conflictuels (exemple, envers l'employeur et le public) et du sens accordé à la profession et au professionnalisme.

²¹ La sensibilité éthique se définit comme la capacité de percevoir qu'une situation présente des enjeux éthiques, car les évènements, les actions en cours ou les inactions peuvent porter à conséquence pour des personnes ou des institutions ou des communautés qui y sont engagées. Elle procède souvent par la prise de conscience d'expériences affectives inconfortables (ex : malaises, anxiété, colère, etc.) ainsi que cognitives (dissonance cognitive) suivant la confrontation entre l'idéal professionnel construit par la personne et la réalité de la pratique qui motivent le questionnement. (Lepper, T.S. 1996, Weaver, K., Morse, L., et Mitcham, C., 2008, Jagger, S., 2001, Robichaud, C., 2012; Brasseur, M. 2017).

²² Par exemple, expérimenter une situation sans résolution éthique satisfaisante, mais qui est gérée en se référant à d'autres modes de régulation (déontologique, légale, organisationnelle de type administratif ou par des rapports hiérarchiques, modèle de rôle, etc.), peut conduire à l'émoussement de sa sensibilité éthique pour se protéger de la souffrance morale. Inversement, une résolution satisfaisante peut aiguïser sa sensibilité. Ces expériences sont singulières aux personnes.

²³ Plusieurs descriptifs de l'apprentissage pour les visées 2 et 3 exposent des pratiques de leadership collaboratif essentielles à l'exercice d'une réflexion éthique avec autrui : soumet, propose, recherche, suscite, soutient, contribue, collabore, réalise avec... En situation dialogique, l'éthique repose sur la promotion de la collaboration de chaque acteur concerné par la situation, au mieux de ses capacités.

²⁴ Selon le contexte, ces acteurs diffèrent. Par exemple, en contexte clinique, les acteurs sont la personne requérant des soins et services, ses proches, les collaborateurs et collaboratrices, les autres collègues, les instances institutionnelles et les communautés et leurs représentants (si concernées), le public ainsi que soi-même. En contexte de recherche, les acteurs sont les personnes participantes à la recherche, les collaborateurs et collaboratrice, les autres collègues, les instances institutionnelles concernées, les communautés, le public ainsi que soi-même.

²⁵ Le questionnement éthique est le plus souvent lié à une situation soulevant des écarts entre la représentation de l'idéal professionnel que la personne s'est construite et la réalité de la pratique ou encore des écarts de perspectives entre les acteurs concernés. Le questionnement peut aussi avoir une portée plus large et concerner une problématique sous-jacente à la situation, un ensemble de situations problèmes ou il peut encore porter sur le sens de différentes réalités (sens de la vie, de la mort, de la maladie, du respect de la personne, etc.). Ce questionnement contribue au devenir de notre identité professionnelle.

²⁶ Certaines activités d'apprentissage favorisent le décentrement de soi et l'ouverture aux différentes dimensions des situations, dont celles soutenant la compréhension de l'expérience d'autrui. Si les perspectives des personnes, des institutions et des communautés concernées sont insuffisamment exposées dans le matériel pédagogique (vignettes, etc.), il est attendu que l'étudiant travaille à partir d'hypothèse de perspectives en s'imaginant être dans la position de ces différents acteurs. En situation professionnelle, l'exploration réelle des perspectives des acteurs concernés devrait être recherchée.

²⁷ Par exemple, en demandant de nommer ce que la situation leur fait vivre et de clarifier certains faits ou idées ; en recherchant leurs avis et leurs motivations, etc.

²⁸ Le partage repose sur l'accompagnement, la collaboration et le partenariat ; il vise la compréhension mutuelle, l'appropriation des savoirs et la prise de responsabilité partagée, en considérant le contexte (capacités, limites, vulnérabilités, besoins de sécurisation, etc.).

²⁹ Même si chaque personne peut être en mesure de réaliser un processus de délibération éthique individuellement, la pratique visée est intersubjective pour répondre aux complexités des situations engageant différents acteurs et aux limites du jugement individuel, à risque d'arbitraire et d'angles morts.

³⁰ Principaux enjeux éthiques : le ou les dilemmes éthiques, le sens des valeurs en jeu, la présence d'enjeux existentiels liés aux vécus des personnes, etc.

³¹ Voici des exemples de stratégies en regard de désaccords persistants : parvenir à un compromis faisant sens pour chaque acteur, déléguer l'autorité décisionnelle ; recourir à la médiation, etc. (Malherbe et al, 2007).

³² Exemples de cadres théoriques éthiques : universalisme : à contexte égal, l'action doit être universalisable ; utilitarisme : visée de produire le bien (bonheur) ou de minimiser le malheur auprès du plus grand nombre de personnes ; conséquentialisme : priorité aux conséquences des actions ; principisme : priorité au respect de principes moraux ; légalisme : priorité au respect des normes ; éthique du « care » : priorité à l'engagement relationnel ; éthique environnementale : priorité donnée aux enjeux liés à la nature et à notre rapport à celle-ci, etc. (Höffe O., 1993 ; Doucet H., 1996 ; La langue française (site WEB) ; Sylvan R. et coll. 2019).

³³ Les décisions créatives ne se limitent pas aux pratiques établies et présentent un caractère novateur prenant en considération et s'adaptant à la complexité et à la singularité de la situation.