CHARTE DU COMITE ETHIQUE

OSER ÊTRE RÉSONANCE,
une force collective en mouvement

Résonance
leur avenir, notre futur

L'objet du présent document est d'exposer les enjeux et les questionnements préalables à la mise en place, à la consolidation ou au renouvellement du comité éthique.

Les enjeux

Le travail social s'exerce dans un contexte en permanente évolution tant d'un point de vue politique, juridique et économique que sociétal. Les dispositifs évoluent et s'adaptent pour tenir compte des besoins et des contraintes sans renoncer à la qualité du service rendu ni à la participation des personnes accompagnées. Les métiers se diversifient, des décloisonnements s'opèrent entre différents secteurs, ce qui implique de prendre en considération des paramètres plus nombreux et plus complexes, que les intervenants ne maîtrisent pas toujours. Des doutes sur la position à prendre, des questions éthiques ou déontologiques ont toujours surgi dans l'action sociale ou médico-sociale parce qu'il s'agit de situations difficiles et toujours singulières. Les travailleurs sociaux ne disposent pas toujours du temps et de la distanciation nécessaires à l'ajustement de leurs pratiques et à l'approfondissement des questionnements qui se présentent à eux. Pour cette raison le comité éthique consiste à mettre en débat les tensions vécues, les enjeux analysés et les valeurs de référence engagées concrètement dans certaines situations.

La consolidation

Il est fondamental de penser au cadre de fonctionnement du comité éthique. Sa constitution, ses attributions, son fonctionnement, tout comme ses productions et leur diffusion, sont à penser à l'écoute des attentes, et en fonction des besoins qui ont présidé à sa création, qui dépend elle-même du contexte dans lequel il est créé, de la spécificité et de l'histoire de l'Association. Cette démarche apporte aux différents acteurs du travail social qui sollicitent un comité éthique, un éclairage et un étayage pour poursuivre leur propre réflexion et au final, prendre leur décision sur des bases étayées et argumentées. Il s'agit alors de dégager des pistes de travail conciliant au mieux les orientations de l'action et les modalités d'exercice, avec la réalité des situations complexes et singulières auxquelles le travail social est confronté. Un comité éthique n'a pas vocation à se substituer à d'autres instances ou groupes spécialisés, tels que des groupes de réflexivité professionnelle, à des commissions traitant des cas complexes ou autres instances de régulation ou de médiation, ni à des instances de recours administratif, contentieux ou prud'homal, ni à des commissions de négociation paritaire ou de représentation catégorielle. Le comité éthique ne prend pas de décision mais peut faire des préconisations. Le comité doit rendre compte au moins une fois par an au conseil d'administration de ses travaux.

Le renouvellement

La pérennité du comité doit être pensée afin qu'il soit toujours enrichi par la diversité d'expériences et de compétences des membres qui le composent.

Un comité éthique est un groupe de réflexion éthique constitué de membres de droits : administrateurs, professionnels représentant les différents métiers employés provenant des différents pôles. De plus, il peut être ouvert à des personnes accompagnées ou organismes les représentant. A cela peut s'ajouter ponctuellement des tiers neutres (personnes qualifiées) et/ou des spécialistes (en éthique, droit de la personne accompagnée). La composition de l'instance est alors un reflet de l'institution.

Il est co-piloté par un administrateur et un cadre hiérarchique. Il peut ponctuellement inviter des spécialistes de l'éthique extérieurs à l'Association.

L'Éthique

L'éthique est avant tout une démarche de distanciation, « un questionnement sur la pratique », un processus d'examen critique des différentes options d'action pour parvenir, individuellement ou collégialement à une prise de préconisation étayée prenant en considération la singularité de la situation, « une sagesse pratique ».

En ce sens, la démarche éthique vise à mettre la situation concernée par l'action au centre des préoccupations et à construire la réponse la plus juste et la plus adaptée. En faisant vivre au quotidien les valeurs qui donnent son sens au travail social, l'éthique appelle un « agir », de façon concrète et circonstanciée. La pratique éthique nécessite la reconnaissance de « l'Autre » comme « Sujet », dans la réciprocité des libertés de chacun et dans les finalités des institutions. Paul Ricoeur la définit comme "la visée de la vie bonne avec et pour autrui dans des institutions justes ».

« L'éthique au quotidien », en situation, implique la mise en œuvre conjointe de l'éthique de conviction et de l'éthique de responsabilité, liées par l'éthique de la discussion. L'éthique de conviction n'est pas un idéal moral théorique mais ouvre la voie d'une conduite "juste" et promeut une certaine conception de l'Homme et du monde à défendre, ce que Paul Ricoeur appelle " des convictions bien pesées ". L'éthique de responsabilité du travailleur social n'est pas seulement relative au caractère plus ou moins juste de son intervention auprès des personnes mais à sa capacité de lui donner un sens que les personnes puissent partager. Elle a une visée intentionnelle, pragmatique et « conséquente » sur la situation considérée à la fois comme qui est un être humain et être social. Quant à l'éthique de discussion, elle est un temps de réflexion commune, d'argumentation, permettant de parvenir à un consensus, ou, à défaut, à une solution de compromis négociée.

La déontologie

La déontologie désigne un ensemble de devoirs et de règles dont se dote une profession pour régir la conduite de ceux qui l'exercent et organiser son fonctionnement. Une première difficulté apparue dans l'action sociale et même dans notre société est qu'il y a une multitude de métiers, de titres et de fonctions sans corps professionnel de rattachement. Un second problème est que les actions réalisées sont de plus en plus souvent pluridisciplinaires, complémentaires et partenariales, et brassent ainsi des références disparates.

En travail social, de plus en plus de professions se dotent d'un « code » de déontologie. Il existe également un texte de références déontologiques centré sur les missions et qui peut servir de socle commun aux différents intervenants. Mais il n'y a pas encore de déontologie « trans-professionnelle » pour l'action sociale et médico-sociale.

Les valeurs comme fondement d'une démarche éthique

Au-delà de l'éthique, la conception d'un comité éthique se réfère nécessairement à des valeurs fondamentales, humanistes et fondées sur le droit et la démocratie. Leur mise en œuvre implique un certain nombre d'obligation pour les membres et intervenants.

Les valeurs humanistes envers les personnes accompagnées partent du principe d'humanité qui signifie : respect, liberté, libre arbitre, dignité, écoute, aide, disponibilité.... Chez les membres dont ces valeurs sont attendues, l'humanisme requiert : loyauté, compétence, engagement, disponibilité, franchise, honnêteté, intégrité, exemplarité, tolérance... ;

Les valeurs fondées sur le droit comportent la discrétion, le respect de la confidentialité et du secret, l'égalité de traitement, la prise en compte des droits de l'homme individuels et collectifs qui se déclinent notamment, en droits des usagers, la responsabilité... ;

Les valeurs démocratiques et républicaines « liberté, égalité, fraternité » mais aussi laïcité se retrouvent au cœur des missions de service d'utilité sociale et d'intérêt général ainsi que la justice sociale, la citoyenneté, la cohésion sociale et la solidarité.

Nature et périmètre du comité éthique

Un comité éthique est une instance interdisciplinaire et consultative qui se réunit régulièrement. Son rôle est de réfléchir aux questions qui portent sur le sens et les limites des actions à partir de situations complexes ou inédites qui confrontent les professionnels au doute quant à la conduite à adopter. Il analyse les points de tension, voire les injonctions paradoxales, et les soumet au débat pour tenter de concilier différents impératifs.

L'Association a mis en place une structure de réflexion, au travers le comité, répondant aux besoins des différents établissements et services qui la composent.

Le Comité de réflexion éthique devra traiter des thématiques en lien avec l'accompagnement des personnes. Les sujets sont très vastes et peuvent concerner une situation en cours ou potentiellement à venir.

Le comité doit garantir la protection de la parole de chacun qui doit, pour sa part, toujours respecter le cadre éthique posé.

Les trois objectifs du comité éthique sont :

- ✓ Développer la culture éthique au sein du groupement d'établissements et de services ;
- ✓ Mutualiser les réflexions ;
- ✓ Traiter des questionnements récurrents, par exemple sur la question des dossiers, du partage d'informations, de faits de maltraitance potentiels, de la mise en œuvre du principe de laïcité ou d'autres situations complexes.

Les trois niveaux d'intérêt fondamental :

- ✓ Rechercher collectivement des réponses équitables pour une réponse « juste », ou plutôt la plus juste possible, aux besoins/demandes des personnes accompagnées dans le périmètre d'intervention. Le comité remplit à ce titre une fonction de construction de la culture commune des professionnels de l'Association ;

- ✓ Donner du sens à l'action des intervenants en s'appuyant sur l'intelligence collective et en renforçant la reconnaissance du professionnalisme. Ceci entraine une amélioration des réponses apportées par le personnel avec des effets de cohésion des équipes, de soutien au management dans la mise en œuvre des missions institutionnelles ;

- ✓ Considérer le sens que prennent effectivement les textes réglementaires, les instructions, les procédures dans leur application réelle, au regard des valeurs portées, des missions assumées et du point de vue des personnes accompagnées, par la confrontation à des situations vécues et par des échanges approfondis.

Le comité éthique peut être un lieu ressource pour :

- ✓ Les professionnels ;
- ✓ Les encadrants en termes de dirigeance et d'accompagnement des professionnels ;
- ✓ La gouvernance afin d'éclairer et de soutenir ses choix d'orientations politiques et stratégiques.

Fonctionnement et pilotage

La fonction de co-pilote a pour mission de :

- ✓ Rappeler les règles de fonctionnement formalisées dans cette Charte en particulier la confidentialité des échanges entre les participants, l'anonymat des situations discutées, l'égale valeur accordée à la parole de chacun et veiller à l'absence de jeux de pouvoirs dans les débats ;

- ✓ Animer les échanges de façon à permettre à tous de s'exprimer selon leurs souhaits et dans une écoute bienveillante des autres, de façon à construire un débat, une réflexion, un travail d'élaboration collective ;

- ✓ Planifier les réunions, convoquer les participants, établir une continuité entre les réunions (autant que nécessaire) ;

- ✓ Organiser le secrétariat tournant de séance suivant ces règles : listes des présents et absents, sujets abordés, trace des arguments et discussions, relevé de décisions… Attention : le compte-rendu ne doit pas citer les noms et points de vue des différents intervenants ;

- ✓ Assurer (avec le secrétariat de direction) la reproduction, la diffusion et la conservation des comptes rendus, documents de travail, documents produits.

- ✓ Créer un climat de confiance, entre les membres, propice à la réflexion éthique qui est délicate en ce qu'elle traite de situations complexes voire dramatiques, suscitant des émotions et des prises de position parfois opposées. Le compte rendu exige ainsi une grande rigueur lors de sa réaction ;

- ✓ Etre à l'écoute des questions qui se posent ici ou là pour faire émerger la nécessité d'une réflexion éthique sur des aspects parfois négligés (le traitement des archives par exemple) :
- ✓ Représenter le comité éthique auprès du Conseil d'Administration et, si besoin, du CODIR ;
- ✓ Renforcer la responsabilité d'animation pour obtenir une production pouvant, si elle est validée par le CA et la direction générale, prendre valeur de référentiel interne.

La communication des travaux

Un comité n'est utile que si son travail est connu par la diffusion de tout ou partie de ses productions (classement sur le serveur commun de l'Association) ;

- ✓ L'accès à la réflexion éthique peut être facilité par des contacts directs entre le comité et les professionnels ou bénévoles ;
- ✓ La proposition de journées de formation permettant de sensibiliser l'ensemble du personnel, par des apports théoriques ou bien de former des personnes devenant des relais éthiques.

Evaluation du comité éthique

Le comité éthique doit être évalué tous les deux ans sur différents thèmes.

Constitution initiale ou renouvellement du comité éthique :

- ✓ Répond-il à des besoins identifiés, des demandes formulées, des missions établies ?
- ✓ Une conception spécifique de l'éthique et des valeurs de référence sont-elles explicitées ?
- ✓ Le projet s'intègre-t-il dans une dynamique institutionnelle, connue et portée par qui ?

Composition et fonctionnement du comité éthique :

- ✓ Des règles ont-elles été établies pour la composition et le fonctionnement ?
- ✓ Le recrutement des membres a-t-il été établi et est-il rendu public ?
- ✓ Y a-t-il des membres de droit et la possibilité d'intervenants extérieurs ?
- ✓ L'animation et le mode opératoire des réunions sont-ils précisés ? dotés de moyens ?

Réflexion partagée et démarche éthique :

- ✓ La réflexion porte-t-elle sur des situations, passées ou en cours… ou bien sur des questions générales, auxquels cas a-t-on défini son statut (simple échange, éclairage, aide à la décision, recommandation générale, avis…) ?
- ✓ Le comité peut-il être saisi par des personnes accompagnées, par des intervenants sociaux auquel cas sont-ils assurés d'une réponse ?
- ✓ Une méthode et des délais d'instruction, d'analyse partagée et d'élaboration collective ont-ils été définis ?

Production :

- ✓ Le comité a-t-il pour but de produire des documents écrits ou d'autres actions, auquel cas leur nature et leur forme ont-ils été précisés ?
- ✓ Vise-t-il une progression interne et confidentielle ?
- ✓ Une politique de diffusion et de communication a-t-elle été définie dans l'Association ? accompagnée de moyens adaptés au comité ?

Résonance
leur avenir, notre futur

Association Résonance
10 chemin des Confins
68124 LOGELBACH

www.resonance.alsace

Charte Comité Éthique VI - novembre 2022