

## Énoncé de notre vision :

L'Association Canadienne des Professionnels de la Réadaptation s'engage à développer et entretenir une association nationale dirigée par ses membres et à devenir la figure de proue nationale pour la promotion et le développement des services de réadaptation.

## Énoncé de notre mission :

L'Association Canadienne des Professionnels de la Réadaptation est une organisation qui aide ses membres à promouvoir et à offrir des services professionnels de réadaptation.

## *Code Canadien d'Éthique pour les Professionnels de la Réadaptation*

Le 21 juin 2002, les membres de CARP ont voté à l'unanimité afin d'entériner le Code Canadien d'Éthique pour les Professionnels de la Réadaptation. Le Comité National Ad Hoc sur l'Éthique remercie les membres pour leur apport continu au cours des deux dernières années. Un sincère remerciement est adressé au Dr Jean Pettifor, "facilitatrice" pour le Comité Ad Hoc, pour son temps, son énergie et son implication au développement de ce code. Dorénavant, le Comité Ad hoc développera un manuel d'accompagnement éducatif qui viendra en complément du Code de manière à ce que les membres puissent effectivement l'appliquer à leur pratique.

Ratifié par CARP National AGM,  
21 juin 2002, Ottawa

## *Code Canadien d'Éthique pour les Professionnels de la Réadaptation*

<b>Table des matières</b>	<b>Page</b>	<b>Table des matières</b>	<b>Page</b>
1. Quatre principes d'éthique et leur valeur et standards respectifs – Tableau	3	5. Principe II : Prendre soin de façon responsable dans le meilleur intérêt des personnes	15
2. Étapes pour une prise de décision d'éthique	4	Description du principe	15
3. Introduction	5	Compétence	15
Étendue de l'application	5	Standards d'éthique pour le Principe II	15
Principes d'éthique	6	2.1 Prendre soin en général	16
Dilemmes éthiques	6	2.2 Compétence	16
Les étapes d'une prise de décision éthique	7	2.6 Conscience de soi et Soins de soi	16
Relation entre l'éthique de CARP et autres	7	2.10 Prévenir les dommages	16
Codes professionnels	8	2.13 Collaboration client-communauté	17
Révision périodique	8	2.16 Communication électronique	17
Glossaire	8	2.19 Testing formel	17
4. Principe I : Respect de la dignité et de l'autonomie des personnes	10	2.21 Conservation des dossiers	18
Description du principe	10	2.24 Responsabilité étendue	18
Clientèle vulnérable	10	6. Principe III : Intégrité dans les relations professionnelles	19
Qui est le client ?	10	Description du Principe	19
Communauté	11	Standards d'éthique pour le Principe III	19
Santé et Sécurité	11	3.1 Exactitude et honnêteté	19
Standards d'éthique pour le Principe I	11	3.6 Présentation publique	20
1.1 Respect général	11	3.10 Objectivité/absence de biais	20
1.2 Non-discrimination	11	3.15 Éviter les conflits d'intérêt	20
1.6 Vulnérabilités	12	3.21 Rémunération	21
1.7 Communauté	12	3.23 Lettres de référence	22
1.8 Consentement éclairé	12	22	22
1.10 Choix éclairés	12	3.24 Fiabilité de la profession	22
1.17 Droit à la vie privée	13	3.26 Responsabilité étendue	22
1.20 Confidentialité	13	7. Principe IV : Responsabilité envers la société	23
1.24 Responsabilité étendue	14	Description du principe	23
		Standards d'éthique pour le Principe IV	23
		4.1 Respect envers la société	23
		4.3 Développement de la société	24
		4.13 Responsabilité étendue	24
		8. Remerciements	25

## *Code Canadien d'Éthique pour les Professionnels de la Réadaptation*

Les quatre principes d'éthique et leur valeur et standards respectifs			
<b>I. Respect de la dignité et de l'autonomie des personnes</b>	<b>II. Prendre soin de façon responsable dans le meilleur intérêt des personnes</b>	<b>III. Intégrité dans les relations professionnelles</b>	<b>IV. Responsabilité envers la société</b>
1. Respect général 1.1 2. Non-discrimination 1.1 – 1.5 3. Vulnérabilités 1.6 4. Communauté 1.7 5. Consentement éclairé 1.8 – 1.9 6. Choix éclairés 1.10 – 1.16 7. Intimité 1.17 – 1.19 8. Confidentialité 1.20 – 1.23 9. Responsabilité étendue 1.24	1. Prendre soin en général 2.1 2. Compétence 2.2 – 2.5 3. Conscience de soi et Soins de soi 2.6 – 2.9 4. Prévenir les dommages 2.10 – 2.12 5. Collaboration client-communauté 2.13 – 2.15 6. Communication électronique 2.16 – 2.18 7. Testing formel 2.19 – 2.20 8. Conservation des dossiers 2.21 – 2.23 9. Responsabilité étendue 2.24	1. Exactitude et honnêteté 3.1 – 3.5 2. Présentation publique 3.6 – 3.9 3. Objectivité/absence de biais 3.10 – 3.14 4. Éviter les conflits d'intérêt 3.15 – 3.20 5. Rémunération 3.21 – 3.22 6. Lettres de référence 3.23 7. Fiabilité de la profession 3.24 – 3.25 8. Responsabilité étendue 3.26	1. Respect envers la société 4.1 – 4.2 2. Développement de la société 4.3 – 4.12 3. Responsabilité étendue 4.13

<b>CODE CANADIEN D'ÉTHIQUE POUR LES PROFESSIONNELS DE LA RÉADAPTATION</b>			
<b>I. Respect de la dignité et de l'autonomie des personnes</b>	<b>II. Prendre soin de façon responsable dans le meilleur intérêt des personnes</b>	<b>III. Intégrité dans les relations professionnelles</b>	<b>IV. Responsabilité envers la société</b>
<b>Étapes pour une prise de décision éthique :</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier le groupe ou les individus potentiellement affectés par la décision.</li> <li>2. Identifier les sujets troublants au plan de l'éthique, incluant les intérêts des personnes qui seront affectées par la décision et les circonstances d'où le dilemme a surgi.</li> <li>3. Considérer comment vos biais personnels, vos stressés ou vos intérêts personnels peuvent influencer le développement des choix d'action.</li> <li>4. Développer des pistes alternatives d'action en vous souvenant que vous n'avez pas à faire ceci seul. (Où c'est possible, faire intervenir les autres membres de votre équipe interdisciplinaire, les clients et les autres personnes qui pourraient être affectées par vos décisions. Si la situation est difficile, consulter votre association professionnelle ou auprès d'autres professionnels de confiance afin de maintenir votre objectivité et augmenter vos options d'action).</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Analyser les risques et bénéfices potentiels de chaque de chaque plan d'action sur les personnes qui seront probablement affectées par votre décision.</li> <li>6. Choisissez un plan d'actions, individuellement ou collectivement, qui semble approprié à la situation, après avoir consciencieusement appliqué les principes, valeurs et standards du code d'éthique.</li> <li>7. Agissez, selon un engagement individuel ou collectif, pour assumer la responsabilité des conséquences de vos actes. (Un engagement collectif, tel qu'il peut en survenir dans une équipe interdisciplinaire, exige qu'une personne soit responsable du suivi).</li> <li>8. Établissez un plan pour évaluer les résultats de votre plan d'actions en incluant la responsabilité de faire les correctifs des conséquences négatives s'il y a lieu.</li> <li>9. Évaluer le système organisationnel d'où a surgi le dilemme afin d'identifier et de remédier aux circonstances qui peuvent entraîner et encourager les pratiques non-éthiques.</li> </ol>	

## CODE CANADIEN D'ÉTHIQUE POUR LES PROFESSIONNELS DE LA RÉADAPTATION JUN 2002

### **Introduction**

Les Codes d'éthique professionnelle identifient ces principes moraux et ces standards de comportement auxquels se réfèrent les professions, institutions et organisations car ils croient que ces derniers pourront les aider à distinguer entre le bien et le mal et, éventuellement, à poser de bons jugements moraux. Les Codes s'intéressent aux relations professionnelles et ne prescrivent pas une moralité personnelle. Les Codes d'éthique définissent les relations appropriées entre les professionnels et ceux avec lesquels ils interagissent dans le cadre de leurs activités professionnelles. Les relations professionnelles englobent plusieurs personnes, par exemple, les consommateurs directs des services, les membres de la famille, les tierces parties, les étudiants, les employés, les superviseurs, les collègues et les gestionnaires de programme. Les Codes d'éthique aident à définir la profession et à assister les professionnels à travailler pour le bien du public. Des discussions continues par les professionnels au sujet de l'application des principes d'éthique peuvent entraîner plus de respect et de soin dans la provision des services. L'Association Canadienne des Professionnels de la Réadaptation a développé le Code Canadien d'Éthique pour les Professionnels de la Réadaptation afin de baliser, par l'éthique, la pratique professionnelle de ses membres.

Les objectifs d'un code d'éthique sont de :

- a) Guider les membres de la profession vers des comportements moralement appropriés dans la pratique de leurs activités professionnelles.
- b) Guider les membres de la profession dans le maintien de relations appropriés pour la protection du public et du consommateur.
- c) Identifier les valeurs et les caractéristiques de la profession.
- d) Fournir des outils, de l'aide et du support à ses membres dans leurs décisions d'éthique.
- e) Guider l'enseignement et l'apprentissage de l'éthique professionnelle.

### **Étendue de la pratique**

Les professionnels de la réadaptation ont pour mandat d'améliorer le bien-être personnel, social et économique des personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations. Toutes les personnes ont le droit et l'opportunité de participer pleinement à la société tant au plan de leur qualité de vie qu'au plan du travail. Les professionnels de la réadaptation peuvent travailler pour n'importe quel organisme qui valorise ces objectifs. Les professionnels de la réadaptation servent une clientèle qui présente une vaste variété d'invalidités et/ou de limitations à tout âge de leur vie. Ces incapacités et/ou limitations peuvent être d'origine développementale, sensorielle, mentale, d'apprentissage, chimique ou socio-économique.

Le bien-être global et la qualité de vie dans la communauté du consommateur sont aussi importants que l'atteinte de son indépendance professionnelle et financière.

La famille élargie, la communauté, la collaboration entre professionnels de différentes disciplines et les revendications sociales peuvent toutes être requises pour améliorer la qualité de vie des

personnes vivant avec une incapacité et/ou une limitation. Les professionnels revendiquent la pleine reconnaissance des droits et de l'accessibilité des personnes vivant avec une incapacité et/ou une limitation. Les professionnels travaillent avec les personnes vivant avec une incapacité et/ou une limitation afin d'augmenter leur pouvoir et le contrôle qu'ils peuvent exercer sur leur propre vie.

Les relations éthiques sont maintenues entre les professionnels et les services directs aux clients, les membres de la famille, les tierces parties, les agences communautaires, les employeurs, les collègues et les étudiants. Elles sont aussi maintenues avec des tierces parties qui font les évaluations, les plans de réadaptation, le placement et le développement des services en emploi.

## **Principes d'éthique**

L'esprit fondamental du respect et du soin est la base philosophique du Code Canadien d'Éthique pour les Professionnels de la Réadaptation. Les principes d'éthique qui y sont décrits sont :

### **a) Respect pour la dignité et l'autonomie des personnes**

Ce principe, qui met l'emphase sur les droits moraux, devrait être considéré comme étant celui qui prime sur les autres en toute circonstance sauf s'il y a un danger clair et imminent pour la sécurité physique de toute personne.

### **b) Prendre soin de façon responsable dans le meilleur intérêt des personnes**

Ce principe devrait être considéré comme étant le second en importance. Prendre soin de façon responsable demande de la compétence et devrait être accompli seulement dans le respect de la dignité des personnes.

### **c) Intégrité dans les relations professionnelles**

Ce principe devrait généralement venir en troisième lieu lorsqu'il y a conflit mutuel entre les principes. Ainsi, dans de rares circonstances, les valeurs de transparence et de rectitude peuvent être subordonnées aux principes de respect et de prendre soin de façon responsable.

### **d) Responsabilité envers la société**

Ce principe devrait venir en dernier lieu lorsqu'il entre en conflit avec un ou plusieurs autres principes d'éthique. Lorsque le bien-être d'une personne apparaît être en conflit avec les prérogatives de la société, il peut être possible pour le professionnel de servir les deux mais, si c'est impossible, le respect et le bien-être de l'individu doivent primer sur les besoins de la société.

## **Dilemmes éthiques**

Les dilemmes d'éthiques surviennent lorsque l'action appropriée n'apparaît pas clairement pour le professionnel dans une situation donnée. Quelquefois les dilemmes proviennent d'un manque d'information ou du fait qu'il y a un conflit entre un ou plusieurs principes ou entre les intérêts divergents des parties. L'existence d'un dilemme éthique peut être signalée par un sentiment d'inconfort à propos d'une situation ou s'il y a questionnement à savoir quels sont les intérêts qui

sont desservis. Identifier la raison de l'inconfort peut être la première étape d'un processus de prise de décision éthique.

L'étendue des dilemmes éthiques est plus large que ce qui se passe entre les professionnels de la réadaptation et leurs clients. Par exemple, des dilemmes éthiques peuvent survenir dans les relations entre les professionnels et les tierces parties de diverses sortes, c'est-à-dire ceux qui réfèrent, les parents, les enseignants, les médecins, les avocats, les autres agences et les professionnels des autres disciplines. Ils peuvent aussi surgir entre les professionnels et les employeurs, les agents payeurs, les responsables des politiques, les administrateurs et ceux qui peuvent nous mandater pour des évaluations. On peut aussi s'inquiéter des relations avec les évaluateurs de programmes, les responsables des accréditations et les chercheurs. Les professionnels peuvent aussi être incertains au sujet de l'éthique qu'il y a à prendre soin d'eux-mêmes et de leurs collègues afin d'éviter l'épuisement professionnel ou l'invalidité. Dans plusieurs dilemmes il n'y a pas une bonne ou une mauvaise réponse mais plutôt une manière de gérer les relations en cours de façon respectueuse et soigneuse.

## **Les étapes d'une prise de décision éthique**

Les étapes d'une prise de décision éthique aident dans le processus du choix de l'action qui s'accorde le mieux avec les principes éthiques.

Les étapes suivantes de résolution de problèmes sont typiques des modèles pour une prise de décision éthique :

1. Identifiez les individus ou les groupes potentiellement affectés par la décision.
2. Identifiez les questions troublants du point de vue éthique, incluant les intérêts des personnes qui seront affectées par la décision et les circonstances dans lesquelles le dilemme est survenu.
3. Considérez comment vos biais personnels, stress ou intérêts peuvent influencer le développement de vos choix d'action.
4. Développez des façons alternatives d'agir en considérant que vous n'avez pas à le faire seul. (Si possible, invitez des membres d'une équipe interdisciplinaire, des clients et d'autres personnes qui peuvent être affectés par les décisions, à partager leur expertise dans le processus. Si la situation est difficile, consultez votre association professionnelle ou d'autres professionnels de confiance afin de maintenir votre objectivité et augmenter les options alternatives).
5. Analysez les risques potentiels et les bénéfices de chaque plan d'action pour les personnes qui risquent d'en être affectées.
6. Choisissez un plan d'action, individuellement ou collectivement selon ce qui est approprié à la situation, après une application consciencieuse des principes existant, des valeurs et des standards.
7. Agissez, selon un engagement individuel ou collectif, afin d'assumer la responsabilité des conséquences des actions posées. (Un engagement collectif, comme il peut y en avoir à l'intérieur d'une équipe interdisciplinaire, exige qu'il y ait une personne qui soit responsable du suivi).
8. Établissez un moyen d'évaluation des résultats du plan d'action en pensant à y inclure d'être responsable d'apporter les correctifs nécessaires aux conséquences négatives s'il y en avait.

9. 9. Évaluez les systèmes organisationnels où la question s'est présentée dans le but d'identifier et de remédier aux circonstances qui pourraient faciliter et récompenser les pratiques non-éthiques.

## **Relation entre l'éthique de CARP et les autres Codes Professionnels**

Les membres de l'Association Canadienne des Professionnels de la Réadaptation sont issus de diverses professions qui ont des approches variées afin de fournir des services de réadaptation aux personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations. Donc, alors que chacun doit adhérer au Code d'éthique de CARP, certains doivent également adhérer aux codes d'autres associations professionnelles ou organismes de réglementation. Bien que les principes d'éthique des différents codes professionnels puissent être très similaires, il peut y avoir des différences dans la façon de les interpréter. Dans une situation donnée, ces différences peuvent être résolues par des consultations ou un processus de décision éthique qui évaluera les comportements proposés en regard des valeurs communes des différentes professions. Les personnes qui travaillent dans le domaine de la réadaptation sans être formellement membre d'une association professionnelle, et leurs superviseurs, peuvent également se référer à ce code pour être guidés dans le maintien de pratiques éthiques.

### **Révision périodique**

CARP, en tant qu'association nationale volontaire, fournit le leadership dans l'établissement des standards de la pratique des professionnels de la réadaptation. CARP détient l'autorité de suspendre l'adhésion et l'enregistrement à cause d'un comportement inadéquat mais n'a pas l'autorité législative de forcer l'application du code d'éthique. Les gouvernements provinciaux peuvent accorder une telle autorité à une discipline professionnelle par la loi. Ce code d'éthique contient des énoncés d'aspiration et normatifs.

Le code d'éthique professionnelle doit être revu périodiquement de manière à demeurer à jour ; il est recommandé de le faire aux trois à cinq ans. Les principes éthiques fournissent un canevas qui demeurera durable mais il peut survenir des changements dans la pensée philosophique, la législation et les percées technologiques. Les attitudes et l'accessibilité aux services pour les personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations continuent de changer. CARP accueille favorablement les suggestions provenant des membres, des personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations et de toute autre personne intéressée à faire des ajouts ou des amendements qui amélioreraient l'utilité du Code d'éthique.

### **Glossaire**

#### **ANALYSE CRITIQUE**

Habilité de réfléchir et d'examiner un sujet avec un sens critique en le séparant en ses éléments

#### **BAILLEURS DE FONDS**

Personnes, entreprises ou organisations qui fournissent ou obtiennent des fonds de différentes façons

#### **BARRIÈRE ATTITUDINALE**

Un état d'esprit ou une démonstration de comportement qui exprime une opinion ou un objectif qui crée un obstacle

#### **BESOIN DE SAVOIR**

Information qu'il est nécessaire de posséder afin de fournir des services adéquats

#### **CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ**

Consentement à participer aux services proposés après en avoir pleinement compris la nature, incluant tous les risques associés

**CONSENTIR**

Exprimer son accord

**GARDIEN LÉGAL**

Une personne désignée par la cour pour prendre des décisions à la place d'un individu considéré inapte par la cour

**INTERPRÉTATION ABUSIVE**

Faire des interprétations qui vont au-delà de ce que les données permettent

**PERSONNE DÉPENDANTE**

Un individu dont les soins sont sous la responsabilité d'une autre

**PERSONNES VIVANT AVEC DES INCAPACITÉS ET/OU DES LIMITATIONS**

Personnes qui éprouvent des difficultés de fonctionnement dans le cadre de leurs activités de la vie courante à cause de la pauvreté, d'abus, d'une formation limitée, d'un manque d'habiletés sociales, d'un manque de travail ou d'une invalidité

**PLANS DE RÉADAPTATION**

Un vaste plan d'action qui identifie les objectifs spécifiques ainsi que ceux qui peuvent être atteints de différentes façons incluant de la formation, de l'entraînement, des exercices etc.

**PORTE-PAROLE**

Celui qui parle ou agit au nom d'un autre

**PRINCIPES MORAUX**

Concepts, valeurs, croyances qui sont fondamentales afin de départager entre les bons et les mauvais comportements



## **PRINCIPE I : RESPECT POUR LA DIGNITÉ ET L'AUTONOMIE DES PERSONNES ÉNONCÉ DE VALEURS**

### **Description du principe**

Les professionnels de la réadaptation qui pratiquent, enseignent et font de la recherche, respectent la dignité, l'autonomie, l'autodétermination et les droits de toutes les personnes avec lesquelles ils interagissent professionnellement. La valeur humaine intrinsèque n'est ni augmentée ni réduite par l'ethnie, la religion, le sexe, le statut légal, l'orientation sexuelle, les habiletés mentales ou physiques, l'âge, le statut socio-économique ou toute autre préférence ou caractéristiques personnelles, condition ou statut. Les droits légaux sont définis dans la Charte canadienne des droits et libertés en terme de non-discrimination et d'égalité. Les droits moraux peuvent nécessiter un plus haut degré de respect et de soin que ce qui est prévu par la loi. Dans un contexte historique de dévaluation des personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations, les professionnels de la réadaptation ont une responsabilité spéciale afin de démontrer du respect de façon proactive et qui va au-delà des normes minimales de non-discrimination.

Les professionnels démontrent du respect en s'assurant :

- a) de bien comprendre ce qui est dit
- b) d'utiliser un niveau de langage que l'interlocuteur comprend
- c) de respecter les droits moraux et légaux des individus
- d) d'avoir à cœur le bien-être des autres
- e) d'offrir des choix
- f) de ne pas abuser de, ni utiliser à mauvais escient, leur position d'autorité.

### **Clientèle vulnérable**

Les professionnels de la réadaptation admettent qu'à mesure que les vulnérabilités individuelles, familiales ou de groupe augmentent ou que le pouvoir des personnes de contrôler leur propre environnement ou leur vie diminue, la responsabilité des professionnels augmente afin de promouvoir et protéger les droits de ceux qui sont les moins capables de se protéger eux-mêmes. Quand les intérêts des différentes parties sont en conflit, la priorité va au bien-être du plus vulnérable.

Il y a plusieurs formes de diversité dans une société qui se diversifie continuellement (ex. : genres d'incapacités, sexe, pauvreté, âge, chômage, sous-emploi). Les différentes croyances, valeurs, coutumes ainsi que la langue des différentes cultures qui coexistent au sein de la communauté prennent une signification toute spéciale. Les professionnels de la réadaptation s'efforcent de comprendre et de respecter ces différences afin d'éviter un racisme non intentionnel alors qu'il fournit des services professionnels de haute qualité.

### **Qui est le client ?**

Les Codes d'éthique identifient habituellement la personne vivant avec une incapacité ou des limitations comme étant le principal client dont les droits et le bien-être doivent être défendus par le professionnel. Cependant, dans certains contextes de champ de travail, une tierce partie est présente telles une compagnie d'assurance, la C.S.S.T. ou le Work Compensation Board ou le solliciteur pour offrir des contrats de réadaptation et en défrayer les coûts, comme des évaluations, des revues de dossier ou d'agir en tant qu'expert témoin. Tous ces services ne sont pas des services personnels directs pour le client. Dans ces cas, le tiers peut être considéré comme étant le principal client. Le professionnel de la réadaptation qui a un contact direct avec le client a l'obligation d'informer l'individu de la relation qu'il entretient avec une tierce partie, incluant la nature et les objectifs du service ainsi que tout ce qui pourrait limiter son consentement, la confidentialité et son accessibilité aux dossiers. Le professionnel de la réadaptation doit éviter de faire du tort et, dans la mesure du possible, continuer à servir les meilleurs intérêts de la personne vivant avec une incapacité et/ou des limitations.

## **Communauté**

Les professionnels de la réadaptation respectent et collaborent avec les professionnels des autres disciplines, agences et organisations communautaires dans le but de servir les intérêts des personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations afin qu'ils puissent jouir d'une vie normale dans la communauté. Ils encouragent le support des aidants naturels tels la famille et les amis dans la communauté. Ils peuvent plaider pour les individus dans la communauté tout en contribuant au développement des programmes et des opportunités pour des groupes élargis de gens.

Les professionnels de la réadaptation s'assurent continuellement de la manière dont ils démontrent du respect lorsqu'ils travaillent avec différentes populations dans la communauté. Une attention spéciale doit être donnée aux aspects du consentement éclairé, du droit à la vie privée et à clarifier la protection et les limitations à la confidentialité en regard des exigences légales de la juridiction sous laquelle ils travaillent.

## **Santé et sécurité**

Les professionnels ont le droit de prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger leur propre santé et sécurité contre les actions inappropriées des autres et ont l'obligation de suivre les exigences de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail qui s'applique là où ils travaillent.

### **STANDARDS D'ÉTHIQUE POUR LE PRINCIPE I :**

Afin de faire preuve du Principe de Respect pour la Dignité et l'Autonomie des Personnes, les professionnels de la réadaptation :

#### **Respect Général :**

- 1.1 Démontreront le respect approprié envers la connaissance, l'introspection, l'expérience et les champs d'expertise de ceux avec lesquels ils entreront en contact.

#### **Non-Discrimination :**

- 1.2 Ne feront pas de discrimination envers les clients, les étudiants, les subordonnés ou les autres sur la base de l'âge, la couleur, la culture, l'invalidité, l'ethnie, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, l'état civil ou le statut socio-économique.
- 1.3 Utiliseront un langage respectueux et discuteront des différences de manière ouverte et professionnelle. Ne feront pas de remarques dégradantes ou dénigrantes ni ne feront de farces à propos des clients, des familles, des collègues ou des agences. Ils s'empêcheront de faire du harcèlement, de la coercition et des promesses intenable.
- 1.4 Démontreront du respect, de l'acceptation et de la volonté à comprendre les différentes croyances culturelles qui affectent leurs activités professionnelles. Le respect pour les différences culturelles peut exiger des interprétations et adaptations sensibles aux différentes cultures lorsque sont offerts des services directs, incluant les évaluations et le testing, le diagnostic dans les interventions ; des programmes d'éducation, de la formation et de la supervision ; dans l'embauche et la promotion du personnel ; et dans l'évaluation des recherches et des programmes.
- 1.5 Agiront afin de prévenir ou de corriger des pratiques qui sont injustement discriminatoires et éviter ou refuser de participer à des pratiques irrespectueuses envers les droits légaux, civils ou moraux des autres. Ne pratiqueront, participeront, faciliteront ou ne collaboreront à aucune forme de discrimination injuste.

#### **Vulnérabilités :**

- 1.6 Prendront des mesures supplémentaires afin de protéger les droits des personnes ayant une autonomie ou une habileté diminuée à protéger leurs propres droits à cause de leur condition physique, mentale ou économique, un défaut de langage, leur âge, leur sexe ou une autre condition qui contribue à leur vulnérabilité à la discrimination, à la négligence ou aux abus. Ceci peut inclure de s'identifier et travailler pleinement dans une organisation de personnes vivant avec une incapacité et/ou une limitation.

#### **Communauté :**

- 1.7 Respecteront les familles des clients, leurs réseaux sociaux, professionnels ou scolaires et encourageront leur support dans l'accomplissement des objectifs de réadaptation lorsque le client accepte une telle collaboration.

#### **Consentement éclairé :**

- 1.8 Honoreront le droit des clients, étudiants, participants aux recherches et toute autre personne qui sont des consommateurs directs de service à donner un consentement pleinement éclairé et spécifique à leur participation et de retirer ce consentement lorsqu'ils le désirent. Informeront les consommateurs de toutes restrictions légitimes à ce droit imposées par une tierce partie.
- 1.9 Prendront un soin particulier à protéger les meilleurs intérêts des clients lorsqu'il travaille avec des mineurs ou d'autres personnes qui sont incapables de donner un consentement volontaire et éclairé. Lorsque qu'ils obtiendront un consentement formel d'un tuteur légal, ils obtiendront, si possible, l'assentiment de la personne dépendante.

#### **Choix éclairés**

- 1.10 Offriront aux clients des options afin qu'ils puissent faire des choix éclairés en regard des plans de réadaptation et des procédures concernant leur vie de tous les jours et expliqueront

pleinement les enjeux concernant la confidentialité avant d'obtenir un consentement formel. Le consentement éclairé devrait offrir des choix plutôt qu'une proposition unique.

- 1.11 S'assureront que la personne qui donne un consentement volontaire comprend l'information qu'une personne prudente voudrait connaître, incluant quelles sont les procédures qui sont proposées, tous les risques qui peuvent survenir et quels sont les arrangements financiers proposés.
- 1.12 Respecteront le droit des clients de :
  - a) S'attendre à la confidentialité et d'être informé de ses restrictions, incluant l'information transmise aux superviseurs et à l'équipe des soins professionnels
  - b) (D')obtenir une information claire à propos de leurs dossiers
  - c) Participer au développement et à l'implantation des plans de réadaptation
  - d) (D')être informé des limites ou bénéfices légaux
  - e) Refuser quelque service recommandé que ce soit
  - f) (D')être avisé des conséquences d'un refus.
- 1.13 Obtiendront un consentement éclairé pour tous les services directs incluant les évaluations, les interventions, la divulgation d'informations à propos du client, les enregistrements audio et vidéo, les observations directes, la participation à des programmes promotionnels publics et la participation à des recherches.
- 1.14 Conserveront les formulaires de consentement signés dans le dossier jusqu'à ce que ce consentement ne soit plus approprié pour des raisons culturelles ou autres, et, pour de tels cas, documenteront les informations qui auront été divulgués aux autres personnes et à quoi exactement le client a consenti.
- 1.15 Informeront toutes les parties de leurs responsabilités éthiques et de leur rôle lorsqu'ils sont embauchés par une tierce partie dans un but autre que de rendre un service direct au client et particulièrement s'assureront que les personnes vivant avec une incapacité et/ou une limitation sont au courant des restrictions imposées à leur liberté de consentement et à la protection de la confidentialité.
- 1.16 Dans la conduite de recherches, respecteront les standards pertinents en regard du consentement éclairé, de la protection de la confidentialité, de l'évitement des risques et dans l'utilisation temporaire des normes de dévoilement de résultats partiels.

### **Droit à la vie privée**

- 1.17 Respecteront le droit à la vie privée des clients, étudiants, employés, collègues et des autres personnes desquelles est obtenu de l'information dans le cadre de leurs activités professionnelles et éviteront le dévoilement injustifié ou illégal d'informations obtenues sous le sceau de la confidentialité.
- 1.18 Respecteront l'intimité des individus en ne sollicitant que l'information personnelle pertinente pour offrir un service professionnel de qualité.
- 1.19 Respecteront les lois provinciales en regard de la liberté d'information et la protection de l'intimité.

### **Confidentialité**

- 1.20 Informeront d'emblée les gens de la nature confidentielle de la relation et de toutes limites ou limites potentielles.
- 1.21 Maintiendront les gens informés de toute limite au maintien de la confidentialité des informations personnelles telles que, mais non nécessairement limités à :

- a) Les discussions avec les membres de l'équipe et les superviseurs et les consultations avec les autres professionnels dans le but de fournir des services adéquats.
  - b) Les exigences légales telles que rapporter un risque de négligence ou d'abus envers un enfant, répondre à un subpoena ou à un ordre de cour ou une investigation à propos d'une plainte provenant d'une instance dirigeante.
  - c) Les actions visant à prévenir tout acte sérieux, imminent et sans équivoque pouvant être dangereux pour soi-même ou un autre.
  - d) L'obligation de respecter les exigences légales locales de rapporter les maladies contagieuses et mortelles.
  - e) Les conditions du service contracté et payé par un tiers.
  - f) La divulgation de l'information à des tiers, dans la mesure du possible, sur la base de ce qu'ils ont «besoin de savoir». L'information qui n'est pas pertinente au besoin de la divulgation ne le sera pas.
- 1.22 Prendront des mesures additionnelles afin de protéger la confidentialité telles que :
- a) Maintenir, entreposer et détruire les dossiers de façon à protéger la confidentialité incluant l'utilisation de la technologie informatique et des autres moyens électroniques de communication.
  - b) Organiser les espaces de rencontre, la réception et la salle de conférence afin de préserver la confidentialité.
  - c) S'assurer que les employés, les étudiants, les stagiaires, le personnel de bureau, les interprètes, les assistants en soins personnels et les bénévoles qui ont accès aux informations personnelles du client sont pleinement conscients de leur obligation de préserver la confidentialité.
  - d) S'assurer que les membres de la famille ou les groupes d'entraide sont au courant de l'importance de la confidentialité et s'engagent à la maintenir.
  - e) S'assurer que les autres agences avec lesquelles l'information concernant le client est partagée ont des politiques qui protègent efficacement la confidentialité.
  - f) S'assurer que la publication de recherches ou d'opinions protège adéquatement la confidentialité des clients et des participants aux recherches.
  - g) S'assurer que les études de cas ou les enregistrements audio ou audiovisuels qui sont utilisés à des fins de formation bénéficient, non seulement du consentement du client pour être utilisés, mais que les mesures adéquates sont prises pour protéger l'identité et les informations personnelles du client.
- 1.23 S'assureront que les clients sont directement impliqués dans le partage d'informations pertinentes parmi la communauté, spécialement lorsque la stricte adhérence aux règles de confidentialité peut devenir une barrière à l'obtention de services communautaires de support efficaces.

### **Responsabilité étendue**

- 1.24 Assumeront la responsabilité globale des activités scientifiques et professionnelles de leurs assistants, employés, stagiaires et étudiants à la lumière du Principe du Respect pour la Dignité et l'Autonomie des Personnes.

**PRINCIPE II :  
PRENDRE SOIN DE FAÇON RESPONSABLE  
DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DES PERSONNES  
ÉNONCÉ DE VALEURS**

**Description du principe**

Le Principe de Prendre Soins de façon Responsable dans le Meilleur Intérêt des Personnes exige que les professionnels démontrent activement leurs soucis pour le bien-être de tous les individus, groupes et communautés avec lesquels ils interagissent professionnellement. Les professionnels de la réadaptation s'engagent à redonner le pouvoir aux personnes qui vivent avec une incapacité et/ou une limitation de manière à ce qu'ils aient des chances égales dans les choix et la qualité de leur vie au sein des communautés où ils résident. Les professionnels de la réadaptation reconnaissent que pour accéder à une pleine intégration et à l'acceptation des personnes qui vivent avec une incapacité et/ou des limitations dans la société, les services peuvent inclure l'amélioration des habiletés pour faire face aux situations et la collaboration de la communauté afin d'augmenter l'accessibilité par le biais de changements dans les structures politique, légale, environnementale et sociale. Les défis qui sont socialement induits et auxquels font face les personnes incapables ou limitées demandent des solutions sociales.

**Compétence**

Les professionnels de la réadaptation s'engagent à être compétents dans tous leurs champs d'activités professionnelles parce que la compétence, jointe avec les soins, est considérée bénéfique pour les receveurs de service alors que l'incompétence peut n'apporter aucun bénéfice et même être dommageable. Les champs de compétence pertinents incluent : les Relations Interpersonnelles, les Évaluations, les Interventions, la Consultation, l'Éthique, l'Enseignement, la Supervision, l'Évaluation de la Recherche et des Programmes et l'Administration des Programmes. Chacun de ces domaines possède son propre ensemble de connaissances, habiletés et attitudes. Les professionnels compétents sont conscients de leurs valeurs, leurs attitudes, leurs expériences et leurs croyances afin de respecter les croyances des autres. Les professionnels de la réadaptation évaluent leur propre pratique et prennent les mesures afin de maintenir leur niveau de compétence.

Les professionnels de la réadaptation se doivent de discerner les bénéfices et dommages potentiels afin de maximiser les premiers et minimiser les seconds. Les professionnels de la réadaptation sont conscients des déséquilibres du pouvoir qui peuvent résulter en la discrimination et prennent soin de ne pas prendre le contrôle du pouvoir qui appartient de fait aux autres.

**STANDARDS D'ÉTHIQUE POUR LE PRINCIPE II :  
PRENDRE SOIN DE FAÇON RESPONSABLE  
DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DES PERSONNES**

En faisant preuve du Principe de Prendre Soins de façon Responsable dans le Meilleur Intérêt des Personnes, les professionnels de la réadaptation :

### **Prendre soin en général**

2.1 Protégeront et encourageront le bien-être des personnes qui vivent avec une incapacité et/ou une limitation, celui des familles, des étudiants, des participants aux recherches, des collègues et des autres ; éviteront de faire du mal et feront des efforts raisonnables pour réparer celui qui aura été fait.

### **Compétence**

2.2 Pratiqueront seulement à l'intérieur des limites de leurs compétences basées sur des critères tels que leur éducation, formation, expérience supervisée, reconnaissance professionnelle et autres activités d'éducation continue.

2.3 Demeureront au fait des nouveaux développements et des champs émergents de leur pratique par de biais de lectures, cours, rencontres professionnelles, consultations auprès de leurs pairs, supervisions et autres activités d'éducation continue.

2.4 Géreront continuellement les plans de réadaptation afin de s'assurer de leur viabilité et efficacité, en gardant à l'esprit que les gens ont le droit de faire des choix. Ne placeront ni ne participeront au placement d'une personne dans un emploi qui lui fera du tort ou à l'employeur.

2.5 Délègueront des activités seulement à des personnes compétentes pour les mener à bien, poursuivront leur pratique seulement si elle est bénéfique aux autres, continueront à pratiquer seulement lorsque leur condition physique ou psychologique ne nuit pas à leur habileté à être bénéfique pour les autres et référeront à des services alternatifs appropriés si nécessaire.

### **Conscience de soi et Soins de soi**

2.6 Évalueront leur propre expérience, attitudes, culture, croyances, valeurs, contexte social, différences individuelles et pressions qui peuvent influencer leurs interactions avec les autres et intégreront cette conscience dans tous leurs efforts pour aider et ne pas nuire aux autres.

2.7 S'engageront dans des activités saines afin d'éviter des situations telles les dépendances et l'épuisement professionnel, qui pourraient fausser leur jugement et interférer avec leur habileté à aider et ne pas nuire aux autres.

2.8 Prendront des mesures afin de reconnaître leurs propres limitations professionnelles et personnelles, d'équilibrer leurs activités professionnelles et personnelles et de prévenir les situations de stress excessif et les incapacités.

2.9 Reconnaîtront, sur une base continue, leurs propres besoins et éviteront les activités dans lesquelles leurs problèmes personnels peuvent résulter en une performance inadéquate.

### **Prévenir les dommages**

2.10 N'aideront pas des individus, des familles, des groupes ou des communautés à s'engager dans des activités auto destructrices qui pourraient causer des dommages physiques ou psychologiques sérieux à eux-mêmes ou aux autres.

2.11 Feront tout ce qui est raisonnablement possible pour arrêter ou neutraliser un sérieux dommage imminent résultant des actions des clients envers eux-mêmes ou les autres, incluant de rompre la confidentialité afin de protéger les autres. Évalueront le risque et, si le temps le permet, consulteront. Les actions appropriées varieront selon les circonstances mais pourraient inclure de demander une admission à l'hôpital, alerter une victime potentielle ou la famille, informer la police.

2.12 Sensibiliseront les employeurs des professionnels de la réadaptation des conditions de travail qui peuvent potentiellement déranger ou nuire à leur habileté à poursuivre leurs activités efficacement ou causer un dommage à une personne vivant avec une incapacité et/ou une limitation.

### **Collaboration client-communauté**

2.13 Travailleront de concert avec les clients afin d'améliorer leurs habiletés et leur pouvoir à s'engager dans des activités où ils ont à se représenter eux-mêmes. Travailleront de concert avec les clients afin d'élaborer des plans de réadaptation intégrés et individualisés en accord avec leurs habiletés et circonstances.

2.14 Travailleront en coopération avec les clients, les membres de l'équipe, les professionnels des autres disciplines et les services communautaires en tant qu'éléments utiles pour servir les intérêts des clients. Participeront à l'élaboration des décisions communes à moins que de telles décisions violent clairement les principes éthiques et puissent, de toute évidence, faire du tort à quelqu'un. Défendront respectueusement leur position sur la base d'arguments raisonnés.

2.15 Respecteront dans leurs affirmations verbales ou écrites, les droits et la réputation de toute institution, organisation ou firme avec laquelle ils sont associés. Lorsqu'une requête d'une organisation entre en conflit avec les principes éthiques, spécifieront aux personnes responsables la nature de ces conflits, leur engagement envers le code d'éthique et leur désir d'introduire des changements par des actions constructives au sein de l'organisation.

### **Communication électronique**

2.16 S'assureront, dans l'utilisation de moyens de communication électroniques, (ex : téléphone, télécopieur, courriel, site web) que les préoccupations d'applicabilité, de compétence du service, de consentement et de confidentialité ont été adressées.

2.17 S'assureront, dans l'utilisation de la technologie informatique avec des personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations, que les préoccupations de compétence, de consentement, de confidentialité et du bien-être des clients ont été adéquatement adressées.

S'assureront que :

- a) Le client est intellectuellement, psychologiquement et physiquement apte à utiliser les applications informatiques
- b) Les applications informatiques sont appropriées pour les besoins du client
- c) Le client comprend le but et le fonctionnement des applications informatiques
- d) Ils feront suite à l'emploi par le client de l'application sur ordinateur pour corriger des idées fausses, découvrir un emploi inapproprié et évaluer les besoins subséquents.
- e) Des mesures sont prises pour les urgences, les pannes techniques et les moments où le professionnel de la réadaptation n'est pas disponible.

2.18 S'assureront, qu'en utilisant la nouvelle technologie informatique pour l'éducation à distance et la supervision, que les implications légales, la compétence, le consentement, la confidentialité et le bien-être des étudiants et des stagiaires sont adéquatement adressés.

### **Testing formel**

2.19 Maintiendront leur compétence à faire du testing, des évaluations et des diagnostics de manière à maximiser les bienfaits et minimiser les dommages, en incluant les considérations à apporter à la validité, la fiabilité, les limitations psychométriques et l'adéquation des instruments

lors de la sélection des tests à utiliser dans une situation donnée avec un client en particulier. Maintiendront l'information à jour.

2.20 Procéderont avec précaution et éviteront de faire de l'interprétation abusive ou des généralisations en évaluant les performances des gens vivant avec une incapacité et/ou des limitations, des membres d'un groupe minoritaire ou de toute autre personne qui n'est pas représentée par un groupe standard. Reconnaîtront les effets des facteurs socio-économiques, ethniques, culturels ou d'incapacité sur les résultats des tests et apporteront des réserves en regard de ces résultats. S'assureront que les moyens électroniques ou informatiques utilisés dans l'administration et l'interprétation des tests, fonctionnent correctement afin de fournir des résultats précis.

### **Conservation de dossiers**

2.21 Maintiendront des dossiers précis et nécessaires pour rendre les services professionnels et tel que requis par les lois et la réglementation applicables et les procédures des agences ou institutions.

- (a) Maintiendront des mesures strictes afin de protéger la confidentialité du dossier des clients.
- (b) Si le dossier doit être modifié, préserveront les informations originelles et indiqueront la date du changement, qui a procédé au changement et les rationnels sous-jacents au changement.
- (c) Conserveront les dossiers pendant le nombre d'années requis par la juridiction ou pour une plus longue période s'ils ont des raisons de croire que ces dossiers peuvent être utiles pour des services ultérieurs aux clients.
- (d) Après cette période, détruiront les dossiers de manière à assurer la confidentialité.
- (e) Éviteront de faire des copies des dossiers des clients.

2.22 Adhéreront en tout temps en tant qu'employés et en tant que professionnels en pratique privée à ces standards minimaux de conservation de dossiers :

- (a) La raison de la référence
- (b) L'évaluation écrite
- (c) Les ententes écrites telles que la formation en emploi, la formation, la divulgation du dossier du client, responsabilités
- (d) Les rapports médicaux et psychologiques
- (e) La correspondance entre les parties intéressées
- (f) Les ordres régulateurs affectant ou en rapport avec le client
- (g) Les autres interventions
- (h) Le rapport écrit de fermeture.

2.23 Adhéreront aux lois locales en ce qui a trait à l'accessibilité à son dossier par le client, reconnaissant que les clients ont normalement accès à leurs propres dossiers même si le dossier en tant que tel appartient à l'agence ou au professionnel en pratique privée.

### **Responsabilité étendue**

2.24 Assumeront l'entière responsabilité des activités scientifiques et professionnelles de leurs assistants, employés, stagiaires et étudiants en tenant compte du Principe de Prendre Soins de façon Responsable dans le Meilleur Intérêt des Personnes.

## **PRINCIPE III : INTÉGRITÉ DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ÉNONCÉ DE VALEURS**

### **Description du principe**

Le principe d'Intégrité dans les Relations Professionnelles exige des professionnels d'être honnêtes, ouverts, objectifs et précis dans toutes leurs activités professionnelles. Ils évitent la malhonnêteté, les déceptions, les biais, l'imprécision et les conflits d'intérêt. Leurs caractéristiques individuelles, leur facilité à socialiser, leur vision du monde et leurs croyances influencent les questions qu'ils posent et les présuppositions, les observations et les interprétations qu'ils font concernant les autres personnes. Les professionnels sont responsables de gérer les situations conflictuelles entre leurs intérêts personnels, politiques et d'affaire et les intérêts des autres. Il peut y avoir des différences significatives entre la perspective des personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations, leurs soignants, les membres de leur famille ou leur tuteur et ceux qui gèrent et défraient pour les programmes. La connaissance de soi, une analyse critique et l'impartialité sont essentiels pour maintenir l'intégrité dans les relations. L'intégrité dans les relations est essentielle pour maintenir la confiance du public à l'effet que les professionnels agissent dans le meilleur intérêt des autres.

### **STANDARDS D'ÉTHIQUE POUR LE PRINCIPE III :**

En faisant preuve du principe d'Intégrité dans les Relations Professionnelles, les professionnels de la réadaptation :

#### **Exactitude et honnêteté**

- 3.1 Agiront honnêtement et ouvertement dans toutes leurs relations professionnelles et ne participeront pas, ne toléreront ni ne seront associés à des actes malhonnêtes, frauduleux ou de fausse représentation.
- 3.2 S'appuieront sur une analyse coût/bénéfice des valeurs scientifiques et humaines avant de faire toute exception à une communication tout à fait honnête telle que mal informer, divulguer partiellement ou retarder la divulgation. Si l'information est détenue ou déformée dans le meilleur intérêt du client ou dans l'intérêt de la recherche, ils la divulgueront entièrement le plus tôt possible afin de respecter les autres et pour maintenir la confiance du public envers la profession.
- 3.3 Représenteront avec précision leurs qualifications et celles de leurs associés, leur éducation, expérience, compétence et affiliations dans toutes leurs communications verbales, écrites ou imprimées.
- 3.4 S'empêcheront, lors d'annonces publiques de services de réadaptation, d'utiliser leur reconnaissance professionnelle qui ne serait pas pertinente à la pratique de la réadaptation et qui pourrait méconduire le public. N'émettront pas de commentaires qui pourraient être mal interprétés et corrigeront les fausses représentations faites par d'autres.
- 3.5 Représenteront avec précision dans toutes les communications verbales, écrites et imprimées leurs activités, leurs fonctions et les résultats probables ou réels de leur travail et les limites de leur travail. Cela inclut, mais ne se limite pas, aux rapports adressés aux tierces parties, les

rapports d'évaluation, les publicités des services et les produits, les descriptions de cours et ateliers, les exigences académiques et les rapports de recherche.

### **Présentation publique**

- 3.6 S'assureront, lorsqu'ils émettront des conseils ou des commentaires dans le cadre d'une présentation publique, à la radio ou lors d'émissions télévisées, d'un pré-enregistrement, d'articles imprimés, d'envois postaux, sur les sites Web, par courriel ou autre média que :
- (a) Les commentaires sont appuyés sur une littérature et une pratique professionnelle adéquate
  - (b) Les commentaires sont en accord avec le Code d'Éthique Professionnel
  - (c) Les récepteurs de l'information ne seront pas enclins à croire qu'ils reçoivent un avis professionnel sur leurs problèmes personnels.
- 3.7 Clarifieront, lorsqu'ils feront des commentaires publics ou lorsque impliqués dans des activités publiques, qu'ils agissent soit en tant que citoyen, soit en tant que membre d'une organisation précise ou un groupe ou soit en tant que représentant de leur profession.
- 3.8 N'utiliseront pas le témoignage de clients actuels ou passés qui, à cause de leur contexte particulier, pourraient être vulnérables à des abus d'influence.
- 3.9 Ne prendront le crédit dans les publications, présentations et autres lieux de réunion que pour le travail et les idées qu'ils ont effectivement accomplis ou générés et rendront crédit aux autres pour leur travail ou leurs idées (incluant les clients, collègues et étudiants) en proportion de leur contribution.

### **Objectivité / absence de biais**

- 3.10 Feront la différence entre les faits, les opinions, les théories, les hypothèses et les idées lorsqu'ils communiqueront leurs connaissances, découvertes et visions. Reconnaîtront les limites de leurs connaissances, méthodes, découvertes, interventions et visions.
- 3.11 Évalueront comment leurs expériences personnelles, attitudes, valeurs, contexte social, différences individuelles et leur niveau de stress influencent leurs activités et intégreront cette conscience dans toutes leurs tentatives d'être objectif et sans biais dans leurs activités professionnelles.
- 3.12 Produiront des résultats d'évaluation objectifs qui peuvent être soutenus par la littérature et l'utilisation de techniques appropriées. Définiront les limites de leur rapport ou témoignage et ne feront pas de recommandations professionnelles à propos de personnes qui n'auront pas été évaluées professionnellement.
- 3.13 Honoreront toutes promesses et engagements inclus dans toute entente écrite ou verbale à moins de circonstances sérieuses et imprévues. Si de telles circonstances se présentent, s'expliqueront entièrement et honnêtement à toutes les parties impliquées.
- 3.14 Fourniront des informations précises dans un langage compréhensible à propos des résultats de l'évaluation ou des résultats de recherche aux personnes impliquées si cela s'avère approprié ou requis. Expliqueront toutes les restrictions s'appliquant au partage de l'information avant d'initier les services et comme faisant partie d'un consentement éclairé.

### **Éviter les conflits d'intérêt**

- 3.15 N'exploiteront pas une relation professionnelle dans le but de poursuivre un intérêt personnel, politique ou d'affaire au détriment du meilleur intérêt de leurs clients, des participants à une recherche, de leurs étudiants, de leur employeur ou autres. Éviteront les

relations duelles qui pourraient ternir leur jugement professionnel ou augmenter le risque de faire du tort aux relations telles familiales, sociales, financières, d'affaire ou les relations étroites et personnelles avec les clients, les employées, les stagiaires, les étudiants ou les assistants de recherche.

- 3.16 Prendront des précautions (telles que des consultations, supervision, consentement éclairé, documentation) lorsqu'une relation duelle ne peut être évitée et qu'elle pourrait compromettre l'objectivité professionnelle afin de ne pas exploiter cette relation, ou être perçue comme telle, à des fins personnelles.
- 3.17 Ne s'engageront dans aucun type d'intimité sexuelle avec des clients actuels ni ne fourniront des services directs à toute personne avec laquelle ils ont précédemment eu une relation sexuelle.
- 3.18 Ne s'engageront pas dans une relation d'intimité sexuelle avec des anciens clients à moins qu'un temps considérable ne se soit écoulé et qu'ils établissent qu'une telle relation n'abuse pas de la confiance et de la dépendance de la relation précédente. Considéreront :
  - (a) Le temps qui s'est écoulé depuis la fin de la relation professionnelle
  - (b) La durée de la relation précédente
  - (c) Les circonstances de la terminaison
  - (d) Tout impact potentiellement négatif sur l'ancien client
  - (e) Si le professionnel a suggéré une relation sexuelle après la fin de la relation professionnelle
- 3.19 Éviteront les conflits d'intérêt dans le but d'obtenir un gain financier ou tout autre bénéfice personnel qui pourrait exploiter ou interférer avec l'exercice d'un jugement adéquat et des habiletés professionnelles. De tels conflits d'intérêt peuvent inclure, sans s'y limiter :
  - (a) Solliciter pour leur pratique privée des clients de l'agence pour laquelle ils travaillent
  - (b) Tirer avantage de la confiance et de la dépendance afin d'effrayer les clients pour les convaincre à recevoir des services
  - (c) S'approprier des idées des étudiants, de leurs recherches ou travail
  - (d) Utiliser les ressources d'un employeur pour lequel il travaille à des fins non autorisées
  - (e) Acquérir ou accepter un bénéfice financier ou matériel significatif pour des activités qui sont déjà rémunérées ou autrement compensées
  - (f) Encourager certaines personnes contre un collègue afin d'en obtenir un gain personnel
  - (g) Offrir du counselling à des étudiants ou des stagiaires auprès desquels ils détiennent un rôle administratif, d'enseignement ou d'évaluation.
- 3.20 Mettront fin au service et feront une référence si un conflit d'intérêt qui peut compromettre leur habileté à offrir des services compétents survient.

### **Rémunération**

- 3.21 Établiront des tarifs raisonnables pour leurs services professionnels considérant la valeur du service et la capacité de payer du client :
  - (a) Maintiendront un dossier de la facturation qui reflète avec précision les services rendus et le temps nécessaire pour y parvenir et qui identifie clairement la personne qui a rendu le service.
  - (b) N'offriront ni ne recevront une commission ou un rabais ou toute autre forme de rémunération autre que des cadeaux symboliques pour des références de clients. N'accepteront pas, pour leurs services professionnels, des honoraires ou toute autre forme de rémunération de la part des clients qui ont droit à leurs services par le biais d'une

- institution, d'une agence ou d'une autre structure, à moins que les clients aient été tout à fait informés de la disponibilité de ces services de la part de ces sources.
- 3.22 Éviteront, lorsque possible, d'accepter des biens ou services de la part des clients en retour de services professionnels parce que ces arrangements sont potentiellement sources de conflit, d'exploitation et de distorsion de la relation professionnelle. Participeront à du troc seulement si :
- (a) La relation ne risque pas d'être exploitante
  - (b) D'autres alternatives de paiement ne sont pas disponibles
  - (c) Un contrat clair et écrit est établi
  - (d) De tels arrangements sont une pratique acceptable dans la communauté.

### **Lettres de référence**

- 3.23 N'initieront ni ne supporteront la candidature à la certification ou à la licence de toute personne auprès d'une association professionnelle s'il est connu que cette personne s'engage dans des pratiques non-éthiques. N'endosseront pas les étudiants ou les stagiaires pour leur certification, licence, embauche ou l'achèvement de leurs études académiques s'ils croient qu'ils ne démontrent pas les compétences requises.

### **Fiabilité de la profession**

- 3.24 Comprendront et adopteront des pratiques selon les standards d'éthique de la profession. Ne représenteront, ne sanctionneront, ne participeront, ne feront en sorte d'accomplir ni n'encourageront toute action qui est défendue par le Code à moins qu'en faisant ainsi, ils nuisent sérieusement aux droits et au bien-être des autres. Consulteront d'autres professionnels lorsque placés devant un dilemme d'éthique complexe. Coopéreront avec tout comité autorisé par l'association professionnelle pour enquêter ou agir à propos d'une violation alléguée.
- 3.25 Lorsqu'ils croient qu'un autre professionnel est non éthique dans le cadre de sa pratique et que leur source d'information n'est pas confidentielle, tenteront de résoudre le problème informellement si l'écart de conduite est mineur ou semble être dû à un manque de sensibilité, de connaissance ou d'expérience. Si la violation ne semble pas être maniable au moyen d'une solution informelle ou si elle est de nature plus sérieuse, la porteront à l'attention des comités appropriés à l'intérieur de l'organisation ou de l'association professionnelle. Initieront, participeront ou encourageront la présentation de plaintes d'éthique seulement si elles sont exigées pour la protection du public mais jamais si l'objectif est de nuire à un autre professionnel plutôt que de protéger le public.

### **Responsabilité étendue**

- 3.26 Assumeront l'entière responsabilité des activités scientifiques et professionnelles de leurs assistants, étudiants, stagiaires et employés selon le Principe d'Intégrité dans les Relations Professionnelles.

## **PRINCIPE IV : RESPONSABILITÉ ENVERS LA SOCIÉTÉ ÉNONCÉ DE VALEURS**

### **Description du principe**

Le Principe de Responsabilité envers la Société exige des professionnels qu'ils démontrent un souci pour le bien-être de tous les êtres humains de la société. La responsabilité accompagnée du respect implique le soutien des structures établies de la société, alors que la responsabilité accompagnée d'une vision implique de travailler à l'avènement de changements sociaux qui bénéficieront les citoyens. Les professionnels peuvent choisir pour eux-mêmes la manière la plus appropriée et bénéfique d'utiliser leur temps et leurs talents afin de s'acquitter de cette responsabilité collective. Alors que les lois sont normalement au-dessus des codes d'éthiques, en l'absence de balises légales, les principes d'éthique deviennent contraignants. Les professionnels engagés dans des activités d'actions sociales continuent d'adhérer aux principes éthiques de leur profession.

Plusieurs des problèmes vécus par les personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations ainsi que par les populations d'autres groupes minoritaires, sont socialement construits et créés par des attitudes et des politiques sociales qui sont discriminatoires plutôt que par les caractéristiques inhérentes à ces individus. Les personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations sont toujours parmi celles à qui on accorde le moins de valeur et celles qui ont le plus grand besoin de se voir donné du pouvoir. Lorsque les politiques et les attitudes sociales ignorent sérieusement ou violent les principes éthiques de respect, de soin et d'honnêteté au détriment de populations spéciales, alors les professionnels ont la responsabilité d'être critiques et de parler en leur nom pour que des changements se produisent le plus tôt possible.

Il y a de multiples avenues pour les actions sociales. Une profession qui maintient des standards élevés pour ses membres en pratique privée, enseignants et chercheurs, sert l'intérêt de la société. La connaissance peut être utilisée afin d'influencer les politiques sociales par le biais de l'éducation publique, en défendant une cause et par le lobbying à des niveaux communautaires ou à des niveaux provinciaux, national ou international. Les professionnels de la réadaptation peuvent aussi aider des personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations à travailler pour obtenir des changements. Les activités sociales de changement sur une large échelle et les développements communautaires à l'échelle locale sont nécessaires afin d'en arriver à une meilleure qualité de vie pour tous les citoyens.

### **STANDARDS D'ÉTHIQUE POUR LE PRINCIPE IV :**

En faisant preuve du Principe de Responsabilité envers la Société, les professionnels de la réadaptation :

#### **Respect pour la société**

4.1 Se conformeront aux lois et règlements de la juridiction à laquelle ils sont assujettis dans leur travail et respecteront et se conformeront aux valeurs prévalantes dans société, aux coutumes sociales et aux attentes culturelles, lors de leurs activités professionnelles.

4.2 Consulteront leurs collègues lorsque placés en situation conflictuelle entre se conformer à une loi ou un règlement et suivre un principe d'éthique, à moins d'être en situation d'urgence, et chercheront un consensus en regard d'un plan d'action le plus éthique, responsable et efficace et une manière respectueuse de le mettre en application.

### **Développement de la société**

4.3 Agiront pour changer les aspects de la société qui sont au détriment ou qui font de la discrimination envers les personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations.

4.4 Agiront de façon à promouvoir les choix, les opportunités, l'élimination de la discrimination et des barrières créées par les attitudes et feront la promotion du respect pour la diversité des personnes recevant des services.

4.5 Exerceront un soin particulier en rapportant les résultats de tout travail en regard des groupes vulnérables de manière à s'assurer que la manipulation ou la discrimination des personnes vulnérables ne pourra pas se faire.

4.6 Ne participeront pas à des pratiques d'embauche qui sont inconsistantes avec les standards moraux ou légaux concernant le traitement des employés de l'état. N'encourageront pas les pratiques qui peuvent amener une discrimination illégale ou autrement injustifiable lors de l'embauche, la promotion ou la formation.

4.7 Contribueront à la profession de la réadaptation et à la compréhension de la société envers les personnes vivant avec une incapacité et/ou des limitations et envers les êtres humains en général à travers une recherche et un partage libre de la connaissance, à moins que de telles activités n'entrent en conflit avec d'autres exigences éthiques de base.

4.8 Assisteront ceux qui entrent dans la profession en les aidant à acquérir une entière compréhension des règles d'éthique, des responsabilités et des compétences nécessaires pour leur champ de pratique, d'enseignement ou de recherche.

4.9 Participeront au processus d'auto-évaluation critique de la place de la profession dans la société et dans le développement et l'application des façons de faire qui aideront la profession à contribuer à l'amélioration de la société. Les professionnels détenant un poste de leadership ont une responsabilité spéciale de supporter les autres à trouver des manières constructives pour contribuer à la société.

4.10 Accepteront seulement des engagements qui leur permettent d'agir en concordance avec les principes et standards d'éthique.

4.11 Soutiendront la responsabilité de la profession envers la société en faisant la promotion des plus hauts standards de la profession, en appliquant les standards d'éducation et en supportant des mesures qui maintiennent l'imputabilité.

### **Responsabilité étendue**

4.12 Assumeront l'entière responsabilité des activités scientifiques et professionnelles de leurs assistants, étudiants, stagiaires et employés en regard du Principe de la Responsabilité envers la Société.

## **REMERCIEMENTS**

Pour le développement du Code Canadien d'Éthique pour les Professionnels de la Réadaptation, CARP désire reconnaître l'influence exercée par les autres codes d'éthique dont :

- Association Canadienne des Professionnels de la Réadaptation (1995). Code d'Éthique et Standards. Toronto, ON. Auteur
- Commission pour la Certification des Conseillers en Réadaptation (2001). Code d'Éthique pour les Conseillers en Réadaptation. Rolling Meadows, IL. Auteur
- Association Canadienne des Psychologues. (2000). Code Canadien d'Éthique pour les Psychologues. Ottawa, ON. Auteur
- Feminist Therapist Insitute (1999). Code d'Éthique des Thérapies Féministes, CA. Auteur