

**Association Promotion Autonomie et Santé 82 (APAS 82)**

34 / 36 Boulevard du 4 septembre CASTELSARRASIN

05 63 32 71 80 - [www.apas82.fr](http://www.apas82.fr) – [contact@apas82.fr](mailto:contact@apas82.fr)



A P A S 8 2  
C O M I T É  
D ' É T H I Q U E

# MISE EN PLACE D'UN COMITÉ D'ÉTHIQUE

Réponse à l'Appel à Projet de la Fondation de France  
« Vivre ses choix, prendre des risques jusqu'à la fin de sa vie »

## LE PORTEUR DU PROJET

**Nom** : Association Promotion Autonomie et Santé 82

**Sigle** : APAS 82

**Statut juridique** : Association loi 1901 - Non lucrative

**Adresse siège social** : 34/36 Bd du 4 septembre - 82100 Castelsarrasin

**Téléphone** : 05.6.32.71.80 **Fax** : 05.63.32.71.88

**Courriel** : [contact@apas82.fr](mailto:contact@apas82.fr)

**Site** : [www.apas82.fr](http://www.apas82.fr)

**N° de Siret / Siren** : 310 037 098 00

**Code NAF (APE)** : 8690 D

**Adresse de l'antenne, si différente** : 275 rue du Clos Maury - 82000 Montauban

## IDENTIFICATION DU RESPONSABLE ET DE LA PERSONNE CHARGÉE DU DOSSIER

### Le représentant légal

Patrick MALPHETTES, Président

**Téléphone** : 05.63.32.71.80

**Courriel** : [patrick.malphettes@orange.fr](mailto:patrick.malphettes@orange.fr)

En cas d'absence, contacter Marie ALAYRAC, Directrice

**Téléphone** : 05.63.32.71.80

**Courriel** : [direction@apas82.fr](mailto:direction@apas82.fr)

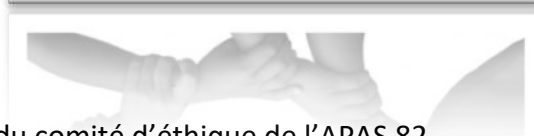
### La personne chargée du projet

Pacôme BECOT, Assistant en Ressources Humaines

**Téléphone** : 05 63 32 71 80

**Courriel** : [assistantrh@apas82.fr](mailto:assistantrh@apas82.fr)

En cas d'absence, contacter Marie ALAYRAC, Directrice



## I. PRÉSENTATION DE L'APAS 82

### A. L'APAS 82

L'APAS 82 est une association loi 1901 à but non lucratif, créée le 26 février 1975 par des usagers bénévoles, pour assurer la gestion du Centre de Soins Infirmiers de Castelsarrasin, lui-même mis en place par une congrégation locale en 1961.

But de l'association, Art II des statuts : « L'Association a pour objet, d'une part, de mettre à la disposition de la population, des services, des établissements et des activités permettant de promouvoir le maintien à domicile des personnes et d'autre part de proposer aux directeurs d'établissements et de services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, des prestations en lien avec leur activité, notamment en matière d'information, de formation, de conseil, d'accompagnement qualité, d'audits et d'évaluation externe telle que visée à l'article 312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Dans le cadre de la maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées, l'association a vocation à aider les malades et les familles de malades, les renseigner, les soutenir, à sensibiliser l'opinion et à agir auprès des organismes officiels pour aider les familles et promouvoir la recherche ».

Depuis le 1<sup>er</sup> aout 2013, l'Association Promotion Autonomie et Santé 82 (APAS 82), anciennement dénommée Association Pour la Promotion de la Santé (APPS) a regroupé ses activités avec les services des associations France Alzheimer 82 et Accueil Alzheimer 82, par l'intermédiaire d'un apport partiel d'actif. Ainsi, aujourd'hui, l'APAS 82 développe ses activités à Castelsarrasin, à Montauban et à Caussade.

Sur la mandature 2018 / 2019, l'APAS 82 compte 201 adhérents.

L'APAS 82 adhère à la fédération Adessadomicile, Fédération Nationale d'Aide, de Soins et d'Accompagnement à la Personne.

### B. COORDONNÉES

Adresse postale : APAS 82 - 34/36 Boulevard du 4 septembre - 82100 CASTELSARRASIN

Téléphone : 05 63 32 71 80 (accueil standard identique pour les trois sites)

Mail : [contact@apas82.fr](mailto:contact@apas82.fr)

Site : [www.apas82.fr](http://www.apas82.fr)

Page Facebook : APAS 82

## C. LA GOUVERNANCE DE L'ASSOCIATION

L'APAS 82 est administrée par un Conseil d'Administration (CA) comptant 21 membres. Son Président, depuis le 31 mai 1994, est Patrick MALPHETTES. Le CA se réunit une fois par mois et est très impliqué dans la vie de l'association et l'évolution des services.

Le binôme Président / Directrice Générale constitue « La Direction ».

## D. QUELQUES CHIFFRES

L'APAS 82 a réalisé en 2018 un chiffre d'affaires de 3 717 278 euros et un résultat net de 218 984 euros.

Les salariés au 31 décembre 2018 étaient au nombre de 102 soit 79 Équivalents Temps Plein.

L'APAS 82 est propriétaire de ses locaux à Castelsarrasin et Caussade, et locataire à Montauban.

Près de 250 interventions par jour sont réalisées auprès de bénéficiaires pour des soins d'hygiène, des soins techniques, de l'aide ou de l'accompagnement.

Au total, une quarantaine de personnes est accueillie tous les jours au sein des Accueils de Jour. Les services sont placés sous l'autorité de Marie ALAYRAC, Directrice Générale, depuis le 1<sup>er</sup> août 2013.

## E. LES SERVICES

Chaque service détient un N° de FINESS qui lui est propre. Ils sont situés à :

- ✓ Castelsarrasin : 34 / 36 Boulevard du 4 septembre
- ✓ Montauban : 275 Rue du Clos Maury
- ✓ Caussade : 31 Rue de la République

### **Centre de Santé Infirmier (CSI) et autres actions de santé publique**

En février 1975, le Centre de Soins Infirmiers est créé. Aujourd'hui, il intervient annuellement auprès de 1 200 personnes de Castelsarrasin et des environs. Dans le cadre de sa mission de Centre de Santé, le CSI met également en œuvre des actions de promotion de la santé à destination de la population de proximité (ateliers équilibre, ateliers mémoire, ateliers nutrition, actions de prévention du risque infectieux...).

Depuis 2016, l'APAS 82 est un opérateur de la Conférence des financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie de Tarn-et-Garonne. Sept projets portés par l'APAS 82 ont été soutenus par cette instance : six d'entre eux ont été développés, dans un but de prévention primaire, au profit des séniors de plus de 60 ans. L'un d'entre eux a été mis en place dans le cadre du SPASAD porté par l'APAS 82.

En avril 2019, l'APAS 82 a obtenu la validation de l'ARS Occitanie de son projet de santé dans le cadre de la transformation de son Centre de Santé Infirmier et Centre de Santé Pluri-professionnel. A ce titre, deux à trois recrutements de médecins généralistes, afin de faire face à la problématique de désertification médicale du secteur, sont prévus pour la fin de l'année 2019.

### **Service de Soins Infirmiers A Domicile (SSIAD) - Agrément Préfet du département**

En 1979, l'Association met en place un Service de Soins Infirmiers A Domicile. A ce jour, la capacité financée de ce service est de 82 places dont 6 places pour les personnes en situation de handicap.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, à titre expérimental, dans le cadre d'un CPOM signé avec l'ARS Occitanie et le Conseil Départemental 82, l'APAS 82 porte un SPASAD de 15 places, en interne, dans un souci de favoriser la coordination entre le SAAD et le SSIAD.

### **Équipe Spécialisée Alzheimer (ESA)**

Une Équipe Spécialisée Alzheimer de 10 places vient, depuis septembre 2011, compléter l'offre de service du SSIAD et permet aux personnes atteintes de pathologies de type Alzheimer de bénéficier de séances d'accompagnement et de réhabilitation cognitive.

### **Organisme de Formation Professionnelle Continue - DIRECCTE - Numéro de déclaration d'activité 73 : 8200231 82**

Fin 1997, l'APAS 82 se dote d'un Organisme de Formation Professionnelle continue. Cet organisme se positionne comme un service complémentaire aux autres services gérés par l'APAS 82, en contribuant à la professionnalisation des métiers de proximité dans la branche de l'Aide à Domicile et en favorisant l'accès à l'emploi par la formation (démarche active d'insertion).

L'APAS 82 a un agrément pour dispenser la formation « Assistant de Soins en Gériatrie ».

### **Deux Accueils de Jour pour personnes en perte d'autonomie, l'un à Montauban de 27 places, avec une antenne à Caussade et un à Castelsarrasin de 15 places - Agrément Président du Conseil Départemental et Agence Régionale de Santé**

En décembre 2003, l'association ouvre une nouvelle activité : l'Accueil de Jour pour personnes en perte d'autonomie. Cet établissement est le premier service d'hébergement géré par l'APAS 82. L'objectif de cette structure s'inscrit dans la vocation associative de l'APAS 82 qui est celle de favoriser le maintien à domicile des personnes.

L'APAS 82 gère aujourd'hui deux Accueils de Jour, l'un à Castelsarrasin de 15 places médicalisées et l'autre à Montauban de 27 places plus spécifiquement dédié aux personnes atteintes de maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées. Ce dernier déconcentre trois fois par semaine 7 places à Caussade depuis le 1<sup>er</sup> février 2016.

## **Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) - Agrément simple et qualité renouvelés le 8 mars 2017 et autorisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016**

En 2005, est lancé le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile. Ce service se développe via une activité de mandataire et prestataire.

Le SAAD autorisé, est tarifé par le Conseil Départemental depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Son territoire d'intervention est le département.

## **La Plateforme d'accompagnement et de répit des aidants (PFR)**

L'APAS 82 gère deux plateformes d'accompagnement et de répit des aidants sur le territoire de santé du Tarn et Garonne. Ces services ouverts en janvier 2013 et septembre 2019, sont respectivement portés par l'accueil de jour de Montauban, et l'accueil de jour de Castelsarrasin.

## **Le bureau itinérant**

Ce nouveau service ouvert en 2014, géré par les bénévoles de l'APAS 82, à l'interface des autres services de l'APAS 82, a pour objet de délocaliser les actions de conseil, d'information en matière de santé publique dans les communes les plus isolées du département.

C'est un outil qui permet aussi à l'APAS 82 de déployer des actions de prévention (biblio-santé-itinérant ; repérage et dépistage sensoriel).

## **F. NOS SITES**



**SITE DE CASTELSARRASIN**



**SITE DE MONTAUBAN**



**SITE DE CAUSSADE**

## **II. OBJET DE LA DEMANDE**

Dans un établissement social et médico-social, la dimension éthique individuelle, collective et institutionnelle est primordiale pour favoriser un questionnement permanent sur le sens des actions menées ou à venir.

La complexité des situations rencontrées plonge régulièrement les acteurs (soignants, aide à domicile) du quotidien, nos collaborateurs, dans des situations déroutantes, voire déstabilisantes. Sans recul sur ces situations, les collaborateurs peuvent se sentir en difficulté dans leur prise de décision et les comportements qu'ils adoptent auprès des personnes aidées et accompagnées.

C'est un véritable travail collectif qui doit s'amorcer pour tendre vers une démarche individuelle permettant à chacun d'appréhender l'éthique dans sa pratique professionnelle. L'objectif n'est pas de diriger l'éthique des collaborateurs mais d'assimiler l'éthique telle un pilier, une voie, qui doit permettre à chacun de trouver les réponses à ses questions, à ses doutes et même à ses peurs.

Pour répondre aux différentes problématiques soulevées, l'APAS 82 souhaite la mise en place d'un comité d'éthique qui pourra être saisi par les collaborateurs, les bénéficiaires et leurs familles et qui rendra des avis éclairants mais non contraignants. Pour cela, l'APAS 82 a besoin d'un soutien financier afin de démarrer l'action sur une période de test d'une durée de 24 mois pour ensuite réussir à pérenniser le comité d'éthique afin qu'il fasse partie intégrante de l'APAS 82 et de ses services. C'est l'objet de notre demande. L'objectif final étant de mieux prendre en compte les désirs des personnes âgées à chaque étape de la sénescence et trouver des pistes pour mieux les accompagner.

## **III. L'ÉTHIQUE, UN QUESTIONNEMENT QUOTIDIEN EN ÉTABLISSEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**

Le questionnement demeure essentiel dans le secteur sanitaire, social et médico-social dont la mission est de réaliser l'accompagnement de populations fragiles, âgées, en souffrance, en difficulté ou encore en exclusion. La relation qui se crée se caractérise alors par la dépendance d'un sujet vis-à-vis d'un autre.

L'éthique a également été intégrée aux recommandations de bonnes pratiques et notamment le concept de bientraitance. A ce titre, tous les collaborateurs de l'APAS 82 sont formés en interne, dès leur arrivée, à la notion de bientraitance. Rappelons que le concept de bientraitance est inscrit dans tous les textes depuis la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. Enfin, la bientraitance se retrouve également dans les recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) ou du Haut conseil du travail social.

En 2010, l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM, désormais HAS) a publié une recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur la thématique de l'éthique intitulée « Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux ».

Il y a donc un véritable lien qui se forme entre l'éthique et la notion de bientraitance. Ce lien qui permet notamment de montrer la volonté de s'inscrire dans de nouvelles démarches profitant aux patients et impulsées par les lois de 2002 sur les droits des patients.

L'éthique, au-fur-et-à-mesure des années, est devenue une véritable recommandation professionnelle et même une philosophie de travail notamment dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

Le questionnement éthique débute toujours par une remise en question personnelle. C'est donc, d'abord, une responsabilité personnelle à assumer et un devoir à s'assigner. Les décisions prises par nos équipes sont le fruit d'une alchimie particulière où les valeurs personnelles se confrontent à celles de l'autre, à ses soucis, ses représentations, ses influences mais aussi ses doutes et incertitudes. Être acteur du processus qui vise à rendre sa pratique plus éthique c'est avant tout apprendre à se connaître, s'écouter, se remettre en question. En outre, se soucier de soi en pensant à l'autre.

*« L'entente en éthique n'est pas de viser l'absolu, de renoncer à être soi-même, mais de discerner le mieux, le préférable, ici et maintenant, pour la personne âgée dépendante ».* Cette citation, issue du livre écrit à quatre mains par Bernard Laborel et Richard Vercauteren en mai 2004, est la définition même de ce que nous voyons comme conception pour notre comité d'éthique. Si les avis et apports seront éclairants, jamais ils ne demeureront des contraintes pour nos collaborateurs.

## **IV. LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE L'APAS 82**

### **A. LA CRÉATION D'UNE CHARTE ÉTHIQUE**

Avant de mettre en place le comité d'éthique, il fallait donner un certain cadre à ce comité et notamment quelques « règles » pour sa bonne conduite mais également pour avoir des éléments sur lesquels s'appuyer lorsque le comité se réunira.

Les équipes de l'APAS 82 affirment que la vieillesse est une étape de l'existence pendant laquelle peut se poursuivre le développement de sa personnalité ainsi que son épanouissement spirituel, social et affectif. Même dépendantes, les personnes âgées doivent pouvoir garder leur place à part entière et continuer à vivre à leur domicile jusqu'au bout de la vie. Ce principe est porté au sein du projet associatif de l'APAS 82.

Des rencontres ont été organisées avec Anne-Laure FABAS-SERLOOTEN, Maître de Conférence en Droit Privé à l'Université Toulouse 1 Capitole, afin d'établir une charte éthique qui s'appuierait sur des bases juridico-pratiques. L'ambition de notre projet étant de créer un outil ressource permettant une évolution des pratiques professionnelles. En effet, les pratiques des intervenants professionnels sont hétérogènes.



Pour que l'action menée soit cohérente et que le service rendu à la personne âgée soit amélioré, la rédaction d'un document fédérant des recommandations apparaît opportune. Cela prendra la forme d'une charte veillant au respect des droits fondamentaux dans le contexte particulier de l'aide et du soin à domicile.

L'outil que nous proposons de créer aura ainsi vocation à rassurer les intervenants en leur offrant une boussole, des points de repères qu'ils pourraient consulter en cas d'incertitude, en particulier celles pouvant s'élever au cours de situations délicates qui entourent la fin de vie.

S'il nous apparaît opportun de modifier l'organisation du travail des intervenants à domicile par la création de cet outil éclairant, concomitamment, la mise en place d'un comité d'éthique au sein de la structure nous paraît être judicieuse pour parfaire cette initiative. Nous pensons que le seul document est nécessaire mais insuffisant. En effet, il s'agit d'inclure les aidants – qu'ils soient soignants ou non – sans les enfermer dans un cadre trop rigoureux. Pour cette raison, la saisine du comité d'éthique doit leur offrir un espace d'échange et de dialogue et doit être perçue comme un élément tant de soutien que de valorisation.

*In fine*, nous sommes convaincus que la qualité des soins des personnes âgées doit désormais emprunter la voie de la qualité de vie au travail. En d'autres termes, prendre soin des intervenants en les apaisant relativement aux questions d'ordre éthique, juridique pour mieux prendre soins de nos aînés. Ainsi, c'est par le truchement de cette Charte que nous pensons pouvoir atteindre cet objectif.

Au-delà d'être un outil interne pour le comité d'éthique, cette charte éthique sera également distribuée aux bénéficiaires, à leurs familles, aux salariés et aux intervenants/prestataires extérieurs. Même si cette charte éthique n'arbore pas un caractère contraignant, elle positionne notre structure dans une démarche éthique désormais incontournable dans notre secteur d'activité.

## **B. L'« UTILITÉ » D'UN COMITÉ D'ÉTHIQUE**

« Un comité d'éthique sans pouvoir ? Quelle utilité ? » A l'image du Comité consultatif national d'éthique, les avis rendus par le comité d'éthique de l'APAS 82 seront éclairants mais non contraignants. Bien qu'intégrée dans une démarche professionnelle, l'éthique est personnelle et l'objectif n'est pas de diriger l'éthique ou de rendre des avis moralisateurs.

L'objectif est de comprendre des situations qui peuvent impacter professionnellement mais aussi personnellement nos intervenants de l'aide et du soin à domicile, les familles ou les bénéficiaires. La vieillesse n'est pas une maladie mais une étape de la vie. Cependant, elle s'accompagne souvent d'une fragilisation, de handicaps, sources de dépendance ou de conditions propices à l'émergence de pathologies, souvent multiples, parfois invalidantes, touchant au corps comme à l'esprit.

Prendre en compte la globalité du patient ou du bénéficiaire et pas seulement sa pathologie : c'est aussi ça l'éthique. Savoir prendre du recul sur la situation pour mieux l'appréhender, mieux la comprendre et surtout pour accompagner de la meilleure des façons la personne concernée.

Nos équipes se réunissent régulièrement pour échanger autour des situations des bénéficiaires de nos services. Lors de ces réunions primordiales dans lesquelles les cas individuels sont abordés, l'éthique est souvent de la partie. Sans être exprimée de la sorte, les questions qui sont posées interpellent souvent la pensée personnelle de chacun au sein d'une démarche collective dans le cadre d'un groupe de travail. Ainsi, les réunions d'équipe sont souvent l'occasion de faire émerger des problématiques liées à l'éthique. Cependant, elles n'ont pas pour objet la réflexion et l'analyse éthique de ces problématiques quand bien même les difficultés soulevées sont essentielles à la prise en soin du bénéficiaire dans sa globalité. Les questions mises en évidence lors de ces réunions d'équipe pourraient alors faire l'objet d'une saisine du comité d'éthique qui se chargera d'étudier les situations apportées dans toute leur globalité et, bien souvent, dans toute leur complexité.

S'inscrire dans une démarche éthique est également source de changements. D'abord auprès des intervenants qui auront désormais un lieu où les problématiques éthiques pourront s'exprimer librement mais également auprès des familles qui, même si l'effet ne sera pas immédiat, profiteront – à long terme – d'impacts positifs liés à l'évolution des pratiques professionnelles.

Avant de lancer ce projet que nous souhaitons pérenniser, une longue réflexion a été menée avec les salariés pour avoir leur ressenti quant au concept de l'éthique mais également la vision qu'ils souhaitaient donner à ce comité d'éthique. En outre, nous avons voulu identifier la manière dont ils pourraient s'en saisir sans que cela soit inscrit dans le « marbre ».

### **C. LA CONSULTATION DE NOS INTERVENANTS**

Avant de débiter la rédaction de cet appel à projet, les collaborateurs ont eu l'occasion de participer à l'écriture. Au travers de rendez-vous individuels et anonymes, chaque intervenant pouvait venir s'exprimer sur sa vision de l'éthique mais également sur les difficultés ressenties dans sa pratique professionnelle. Ces rendez-vous ont été l'occasion d'entendre les remontées du terrain et notamment les questionnements qui pouvaient se poser à la suite de certaines situations rencontrées.

Ces rendez-vous ont également été l'occasion pour les intervenants de notre structure d'exprimer la façon avec laquelle ils envisageaient la création du comité d'éthique et l'apport que ce dernier pourrait avoir dans leur pratique professionnelle mais également la façon dont pourrait se dérouler les réunions et les sujets qui pourraient y être abordés. Ces rendez-vous ont été particulièrement enrichissants puisqu'ils ont permis, par exemple, de projeter l'inclusion des familles et des bénéficiaires parmi les membres du comité.

Préalablement aux prises de rendez-vous individuels, des affiches avaient été affichées dans les différents sites de l'APAS 82. La newsletter interne à l'APAS 82 avait également rappelé l'existence de cette consultation. Enfin, le projet du comité d'éthique a été présenté par tous les encadrants lors des réunions d'équipes.



Sur un temps rémunéré par l'entreprise, les intervenants avaient ainsi la liberté de s'exprimer sur le sujet éthique. Des temps que les intervenants ont su saisir pour aborder cette thématique si particulière mais aussi si présente dans le travail effectué au sein de nos services.

## D. COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉTHIQUE

Le comité d'éthique se veut être le vecteur d'une représentation globale des intervenants du soin, de l'aide et de l'accompagnement, des bénéficiaires et de leurs familles. Ainsi, il sera composé de 12 membres permanents. 9 de ces membres seront sélectionnés parmi les intervenants de l'APAS 82, un membre sera issu des administrateurs de l'APAS 82 et 2 membres seront issus des bénéficiaires et leurs familles.

Un appel à candidature sera effectué par la direction de l'APAS 82 afin de désigner les membres permanents (collaborateurs et administrateurs de l'APAS 82) du comité d'éthique. Les membres désignés par la direction le seront pour un mandat d'une durée de deux ans renouvelable.

Un appel à candidature sera également lancé auprès des bénéficiaires et des familles de bénéficiaires. Deux sièges seront ainsi réservés à ces membres. Ils seront désignés par la direction pour une durée d'un an renouvelable.

Des sièges supplémentaires pourront également être ouverts (dans la limite de 4) pour des membres extérieurs à l'APAS 82. Ces membres seront des intervenants du secteur social, médico-social et médical, des philosophes, des artistes, des auteurs et auront des compétences spécifiques sur le plan du maintien à domicile des personnes fragiles et/ou pourront apporter un éclairage intéressant sur des situations complexes. Ils pourront être membres du comité d'éthique pour une ou plusieurs séances.

Le comité d'éthique sera animé par une personne extérieure à l'APAS 82 qui a des compétences dans le domaine (voir point E.).

Un président du comité d'éthique sera élu lors de la séance d'installation du Comité. Celui-ci sera élu par les membres permanents pour une durée de deux ans renouvelable.

La ponctualité, la régularité de présence, l'écoute des autres, le droit à la parole de chacun, la confidentialité et le secret sont obligatoires car se sont des vecteurs indissociables de tout bon fonctionnement du groupe. Au-delà d'une absence à trois réunions consécutives, le membre sera considéré comme démissionnaire.

Des membres supports au comité d'éthique pourront également être nommés par la direction dans le cadre de la préparation et la tenue des séances du comité d'éthique. Ces membres ne prendront pas part aux discussions du comité d'éthique mais pourront être présents durant les séances. Ils seront notamment chargés de préparer les séances et de s'assurer que tous les membres ont été destinataires des informations nécessaires au bon déroulement de la séance.

## E. LE PRESTATAIRE EXTÉRIEUR AU PROJET

En structure sanitaire, il n'est pas rare de pouvoir faire appel, dès lors que des situations de prises en soin viennent questionner des règles déontologiques et (bio)éthique, au comité éthique propre à l'établissement.

Ces comités d'éthique permettent de mener une réflexion pluridisciplinaire fondée sur les principes fondamentaux tels que la dignité et la liberté de tout être humain car les réponses techniques ou juridiques existantes ne sont pas toujours suffisantes.

Dans les services en lien avec le maintien à domicile, ces groupes de réflexion ne sont pas présents. Pourtant, chaque jour, au même titre que dans les établissements issus du secteur sanitaire, les équipes d'aide et de soins à domicile sont aussi confrontées à des questionnements éthiques complexes qui peuvent même, parfois, remettre en question le maintien à domicile des personnes que nous accompagnons.

Ces difficultés ont été mises en évidence par les équipes qui ont participé à une réflexion relative aux RBPP de l'ANESM concernant l'éthique et la bientraitance. Lors de ces réunions, a émergé l'idée de développer un comité d'éthique au sein de l'APAS 82.

Cependant, au-delà de la mise en place du comité d'éthique, c'est l'animation de ce comité qui doit être parfaitement opérationnelle, dans le respect notamment d'un principe de neutralité. Il est évident que la direction de l'APAS 82 ne participera pas à ce comité d'éthique. Dès lors, il a fallu trouver une solution pour animer les séances mais également pour rédiger les avis que le comité pourra rendre.

La solution a été trouvée dans l'intervention d'une personne extérieure à l'APAS 82. C'est alors que nous avons pris contact avec Madame VEGLIO Laurence, spécialisée en formation-coaching-médiation et thérapie analytique (CV en Annexe 3).

Son rôle sera déterminant dans le fonctionnement du Comité. En effet, si elle ne prend pas part au débat ouvert entre les membres, elle aura la mission de comprendre, d'appréhender et de faire prendre de la hauteur aux débats. Une nouvelle mission pour cette professionnelle au profil varié.

Son rôle sera d'autant plus déterminant qu'elle aura la tâche de rédiger les avis émis par le Comité et tous les documents s'y rattachant. Pour rappel, les avis du Comité sont purement consultatifs et informatifs.

Laurence VEGLIO aura ainsi à sa charge la rédaction :

- compte-rendu de la séance du Comité (dans lequel des décisions sur la nomination de membres extérieurs pourront être inscrites, par exemple) ;
- avis émis sur les cas concrets, sur des situations existantes et avis émis à caractères généraux (thème général) éventuellement établis après examen de plusieurs cas concrets liés à la même problématique ;
- recommandations réfléchies à l'issue de cas concrets.

## De la fonction d'animateur du Comité d'Éthique vu par Laurence VEGLIO

*« Il ne s'agit pas ici de démontrer l'importance d'un comité d'éthique ou d'en vendre la mise en place mais bien de partager ma vision de la fonction qui m'est proposée.*

*Dans ce contexte si particulier des missions d'accompagnement des personnes âgées pour le maintien à domicile ou d'accompagnement de fin de vie, les questions éthiques sont incontournables et nombreuses et nul, quel que soit son rôle, n'y échappe. Non résolues elles peuvent engendrer de la confusion, du doute parfois jusqu'à l'angoisse, de la frustration et de la souffrance pour l'accompagné et l'accompagnant.*

*Ce projet, la création du Comité d'Éthique, a donc une importance considérable : La façon de le concevoir et de le porter sera déterminante vis-à-vis des objectifs et des enjeux en cause.*

*Pour moi, il s'agit de permettre à une personne, dans l'exercice de sa fonction, d'avoir une vision claire de ses différentes options, comportementales et autres, de prendre ses décisions en conscience des différents processus à l'œuvre (les siens, ceux des autres, les conscients et les inconscients), et surtout de pouvoir se positionner et agir « en son âme et conscience », selon la formule consacrée, en ayant le sentiment d'avoir fait ce qu'il fallait faire, et être en paix avec la situation.*

*Pour cela la tâche de l'animateur sera d'accompagner les personnes dans leurs processus de réflexion et de compréhension de la situation, de mettre en place, de réguler et de sécuriser des conditions d'échange optimales pour l'ensemble des participants.*

*Au-delà d'une fonction d'arbitrage, identifier, reconnaître et porter à la connaissance des intervenants, les processus à l'œuvre, fait partie de ce rôle d'animation.*

*Dans tout ressenti, positionnement et comportement, l'être humain est soumis à son cadre de référence propre : Sa culture, ses valeurs, ses croyances (sa perception de la vérité), et son vécu vont influencer de façon drastique sa perception des événements. C'est ce qui fait sa singularité, avec pour conséquence que nous sommes à la fois tous semblables et tous très différents.*

*Nous pouvons avoir les mêmes valeurs, mais des croyances opposées quant à la façon de les nourrir.*

*L'objectivité n'existe pas, nous disposons au mieux d'une subjectivité assumée pour produire une réponse comportementale, en particulier dans les situations à forte charge émotionnelle.*

*Quand une personne se trouve en proie à un dilemme, il est souvent question de l'affrontement de valeurs à la fois fondamentales et antinomiques pour elle. La compréhension de ce qui est vraiment en jeu, va lui permettre de trouver une réponse comportementale négociée, un positionnement assertif « gagnant-gagnant », et de prendre des décisions en accord avec son écologie personnelle et celle des protagonistes.*

*Il s'agit d'accompagner les personnes dans les différentes séquences de leur chaîne cognitive, à savoir la perception de la situation, l'interprétation, le ressenti qu'elle génère et le comportement qui en résulte, afin qu'elles accèdent à une vision systémique, globale et éclairée de ce qui se passe pour elles et pour les autres. C'est la condition première pour trouver un chemin vers une solution qui tient compte de tous les aspects de la situation, qui réponde de façon écologique, équitable et respectueuse aux besoins de chacun, et qui soit donc acceptable pour le demandeur.*

*Par exemple, prendre une décision, même très difficile, est acceptable dans la mesure où elle fait sens, est réfléchie et mesurée, en conscience, et ne génère pas de confusion ou d'ambivalence chez celui qui la prend.*

*Il s'agit pour le comité d'éthique d'éclairer les demandeurs dans ce processus de clarification, et pour l'animateur de dynamiser, d'optimiser et de sécuriser le cadre de ces échanges, tout en apportant quand c'est nécessaire, un éclairage analytique sur les freins, les résistances, ce afin de permettre de sortir des situations bloquantes.*

*Il me paraît indispensable de produire après chaque session, un compte rendu sous forme de synthèse, de ce qui s'est passé : Les problématiques, l'éclairage des enjeux, les solutions proposées, et si c'est possible les solutions adoptées. Le fait de produire un contenu expérimental peut enrichir ce très bel outil qu'est le comité d'éthique, en proposant à terme, un recueil de données consultables et disponibles qui peuvent éclairer sur des situations similaires. »*

## **F. SAISINE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ**

Le comité d'éthique se réunira tous les deux mois soit 6 fois par an pour une session ordinaire. Une séance d'installation s'ajoutera aux séances ordinaires et sera consacrée à la présentation des membres du comité mais également aux modalités de fonctionnement du comité d'éthique.

Le Président du Comité sera chargé d'inviter les membres permanents et les membres invités du comité d'éthique. Il pourra s'appuyer sur les membres supports pour cette tâche. Un ordre du jour sera établi en fonction des questions d'actualité mais également en fonction des demandes. L'ordre du jour sera toujours anonymisé et permettra, en amont de la séance du comité d'éthique, aux membres permanents de débiter une réflexion sur les questions qui seront abordées. Elles pourront concerner des situations particulières vécues au sein des différents services de l'APAS 82 ou bien traiter des questions plus globales tant sur l'organisation institutionnelle que des questions d'ordre législatives ou juridiques.

La saisine du comité d'éthique est ouverte à TOUS : personnels de l'établissement, bénéficiaires des services de l'APAS 82, leurs familles mais aussi les médecins extérieurs à l'établissement.

Ainsi, toute personne, professionnel ou usager, peut saisir le Comité pour toute question relative à un problème d'éthique dans la pratique des soins, de l'aide, de l'accompagnement ou de l'organisation des services. Ceci peut concerner, par exemple : un acte de maltraitance, un non-respect des droits fondamentaux à des personnes, un problème de discrimination, des questions liées à la fin de vie...

Les saisines du comité d'éthique s'effectueront via un document qualité accessible à tous et qui sera créé pour l'occasion. Les saisines devront être adressées sous enveloppe fermée avec les termes « COMITÉ D'ÉTHIQUE – CONFIDENTIEL » apposés dessus. L'enveloppe sera ensuite déposée dans le casier du Comité qui sera relevé régulièrement par le Président du Comité. Toute requête devra être transmise au président du Comité au moins deux semaines avant la tenue du comité d'éthique. Les requêtes seront systématiquement soumises à l'ensemble des membres permanents du comité d'éthique avant la tenue du comité mais aussi avant la rédaction définitive de l'ordre du jour. Après réception de l'ordre du jour provisoire, les membres permanents disposeront d'un délai de 7 jours pour valider ou non les sujets qui seront abordés en comité d'éthique (le silence vaudra acceptation). L'ordre du jour sera par la suite établi par le Président puis envoyé à l'ensemble des membres. Si une requête concerne la situation d'un bénéficiaire, le médecin traitant de ce dernier en sera informé et sera invité à participer au comité d'éthique qui traitera du sujet. Le Président pourra s'épauler des membres supports dans ces démarches.

Le comité d'éthique peut également s'autosaisir si les circonstances le justifient. Dans ce cadre, des convocations exceptionnelles seront dressées et l'ordre du jour pourra émaner directement de la Direction ou du Président du Comité.

La confidentialité sera de règle dans toutes les situations. Des avis conformes au principe d'anonymat et respectant impérativement le secret professionnel seront rendus par le comité d'éthique. Ces avis seront rédigés par l'animateur des séances.

Les modalités de fonctionnement du comité d'éthique ont été définies dans le document « Charte de fonctionnement du comité d'éthique de l'APAS 82 » joint en annexe 2 de ce dossier.

## **G. LES AVIS DU COMITÉ**

Le comité d'éthique n'a pas pour vocation à rendre des avis contraignants. Les avis qui seront rendus seront des avis éclairants qui pourront servir de repères aux collaborateurs, familles et bénéficiaires des services de l'APAS 82.

Les réflexions qui seront menées durant les séances du comité d'éthique s'appuieront principalement sur la charte éthique (annexe 1). Celle-ci servira de fil rouge aux discussions qui seront entreprises.

L'animateur de la séance (personne extérieure à l'APAS 82) sera chargé de la rédaction des avis rendus par le comité d'éthique. Une fois les avis rédigés, ils seront envoyés pour validation aux membres permanents avant d'être publiés.



Si les avis ne font pas l'objet de retour de la part des membres permanents sous un délai de 3 jours, ils seront considérés comme adoptés par le comité d'éthique et seront alors rendus public (une nouvelle fois, le silence vaudra acceptation).

Lorsqu'une situation identique à celle abordée lors d'une séance du comité se présentera auprès des équipes, par exemple, les collaborateurs pourront se référer à la réflexion menée par le comité pour adapter leur pratique professionnelle.

Un bilan annuel d'activité sera élaboré et des archives seront conservées au niveau du service qualité.

## **H. LE CALENDRIER DE LA MISE EN PLACE**

L'objectif de notre réponse à cet appel à projet est de lancer le comité d'éthique pour ensuite le pérenniser dans notre structure.

Les candidatures pour les membres permanents seront ouvertes du 1<sup>er</sup> novembre 2019 au 31 novembre 2019. Des entretiens se dérouleront jusqu'au 10 décembre 2019. Puis, les membres permanents du comité d'éthique seront officiellement nommés avant le 31 décembre 2019.

La première réunion du comité d'éthique se tiendra en janvier 2020 (séance d'installation) et la première séance du comité d'éthique se déroulera en février 2020. De la fin d'année 2019 jusqu'au début d'année 2020, les équipes seront d'ores-et-déjà sensibilisées au projet et pourront ainsi faire remonter des questions d'ordre éthique.

## **I. LE FINANCEMENT**

La présente demande de financement auprès de la Fondation de France vise à lancer concrètement le comité d'éthique à l'APAS 82.

Le financement demandé couvre ainsi les frais de la personne chargée d'animer le Comité (annexe 4) mais également les frais de remplacements des salariés présents au comité d'éthique.

D'autres frais, liés au personnel, seront intégralement pris en charge par l'APAS 82 à l'image des éventuels frais annexes (transport, repas) mais aussi des frais de certaines fonctions de l'association qui ne sont pas couvertes par la présente demande d'aide financière (directrice, cadre, ARH dans la limite de 50 heures).

## ANNEXE 1

### **CHARTRE DES BONNES PRATIQUES ET VALEURS ÉTHIQUES GOUVERNANT LES CONDITIONS DE VIE DE LA PERSONNE ÂGÉE PRISE EN CHARGE POUR LE SOIN ET L'ACCOMPAGNEMENT À SON DOMICILE**

#### **Préambule :**

L'éthique suppose la mise en conformité des actions avec les valeurs morales. Or, partagés entre leurs convictions professionnelle et personnelle, les soignants sont de plus en plus confrontés à des conflits éthiques qu'ils ne parviennent pas à trancher. Cette appréhension nécessairement individuelle et subjective des situations conduit à beaucoup de casuistique et donc à un manque de repères. Pour éviter d'être exposés à ces risques, et face à leur quête de sens, l'information s'ajoute désormais au cortège de leurs besoins.

Il convient dès lors de les éclairer objectivement sur les règles de droit applicables afin de soutenir leur action quotidienne ainsi faire évoluer les pratiques.

Toutefois, la prise en charge de la personne âgée à domicile fait naître des difficultés qui sont d'ailleurs étroitement imbriquées et exacerbent la problématique.

Les intervenants doivent composer avec un environnement spécial qui relève de l'intime. Lorsqu'ils exercent dans un environnement normé comme en EHPAD, ils disposent de références normatives. Mais, lorsqu'ils se retrouvent seuls au domicile de la personne âgée, ils sont souvent démunis et s'interrogent sur leurs bonnes pratiques. Ils doivent savoir s'adapter en prenant en compte l'environnement humain et architectural des bénéficiaires dans le respect de leur singularité.

Par ailleurs, ils sont exposés à la difficile conciliation entre des intérêts parfois divergents. L'intrusion du soignant suscite de nombreuses questions éthiques et ce dernier doit toujours trouver un équilibre entre proximité et distance, entre relation et retenue, entre autonomie et protection.

Pour surmonter ces difficultés et leur permettre d'agir en science et en conscience, en compétence et en bienveillance la Charte est générale, impersonnelle et donc mobilisable par le plus grand nombre. Du reste, ce cadre commun de référence contient les cinq grandes lignes directrices qui promeuvent l'autonomie non paternaliste. Sont ainsi appréhendées les questions relatives au consentement, à l'information, à la fin de vie, aux spécificités du lieu du soin ou encore celles relatives aux droits et devoirs des soignants. Cinq axes clairs ont été définis pour une meilleure lisibilité de l'outil à destination des intervenants.

## I. Les principes généraux gouvernant le consentement de la personne âgée - droit fondamental à l'autonomie décisionnelle de la personne âgée

1. La personne âgée est au cœur du processus décisionnel. En vertu de son droit à l'autodétermination, elle peut prendre part aux décisions qui la concerne, faire ses propres choix et primauté doit être accordée à l'expression de sa volonté, même lorsque ses capacités physiques ou cognitives sont affectées.

2. Le consentement aux soins.

Le professionnel veille à instaurer un climat propice au recueil du consentement en tissant une relation de confiance, support nécessaire au dialogue.

*a) Lorsque la personne est en état de manifester sa volonté.*

L'autonomie de la volonté suppose que toute personne âgée puisse prendre les décisions concernant sa santé. Son consentement doit être libre et éclairé et elle peut le retirer à tout moment.

Toute personne a le droit suspendre son traitement, de le modifier ou de refuser d'en recevoir un. Le professionnel doit respecter ce choix tout en alertant la personne âgée sur les conséquences de sa décision.

*b) Lorsque la personne est hors d'état de manifester sa volonté, de manière temporaire ou définitive l'expression de sa volonté s'avère malaisée. Pour cette raison, on recherchera son assentiment afin de vérifier qu'elle ne s'oppose pas aux soins.*

Lorsque la personne a anticipé son altération à travers la conclusion d'un mandat de protection future permettant la gestion de son patrimoine et le gouvernement de sa personne, il convient de consulter ses volontés ainsi formalisées. A défaut, ou à titre complémentaire, lorsqu'une personne de confiance aura été désignée, son témoignage prévaudra sur tout autre avis non médical.

Lorsque la personne n'a pas anticipé son altération, en première intention, le conjoint doit être alerté et consulté. Toutefois, lorsque les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu des régimes matrimoniaux s'avèrent insuffisants ou s'il n'est plus présent, il conviendra de s'orienter vers une habilitation familiale, le tuteur, le représentant légal ou la personne confiance. Enfin, dès lors que l'altération des facultés est médicalement constatée, la personne sera orientée vers des mesures de protection des majeurs, graduables en fonction de leur caractère liberticide (sauvegarde de justice, curatelle, tutelle).

## II. L'information de la personne âgée et le traitement des données de santé recueillies

### 1. L'information

- La personne âgée a le droit d'être informée de manière intelligible sur son état de santé, même si elle est hors d'état de manifester sa volonté. Seule l'urgence dispense.
- Le professionnel s'assure que l'information est bien comprise par son interlocuteur et qu'elle consent de manière libre et éclairée. Elle bénéficie d'un droit d'accès à son dossier médical.
- Le professionnel doit veiller à informer la personne notamment sur l'opportunité de rédiger des directives anticipées pour le jour où elle ne pourra plus exprimer sa volonté sur les soins de fin de vie.
- En raison de la pluralité d'intervenants, il sera possible de désigner un référent qui fédèrera les informations recueillies.

### 2. Le traitement des données de santé

- L'intervenant professionnel peut échanger avec d'autres professionnels des informations relatives à une personne.

La personne doit avoir donné son accord. Les informations échangées sont strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins.

- Les informations ne circulent qu'au sein d'une équipe de soins.

Lorsque **le consentement est donné à un membre indifférencié** de l'équipe de soins, la loi présume, sauf opposition expresse, qu'il a été donné pour tous les autres membres de cette équipe.

Font partie de l'équipe de soins, les professionnels qui exercent dans le même établissement de santé ou de service social ou médico-social ; les professionnels que le patient a lui-même qualifié de membre d'une équipe de soins ; les professionnels qui exercent dans un ensemble comprenant au moins un professionnel de santé et qui répondent à une organisation formalisée ainsi que se référant à des pratiques conformes à un cahier des charges.

- S'agissant des données de santé, il s'agit de données sensibles et partant, soumises à protection. Ainsi, la confidentialité des données recueillies doit être garantie conformément aux dispositions nouvelles du RGPD.

## III. Les dispositions spécifiques relatives à l'environnement du soin

1. Le soin à domicile résulte du libre choix de la personne. Le choix du domicile ne peut constituer un obstacle aux soins.

Lorsque le logement est médicalisé, il convient d'obtenir au préalable le consentement de la personne après l'avoir informé des conséquences de son choix. En tout état de cause les dispositifs mis en œuvre doivent rester adaptés et proportionnés aux besoins de la personne.

2. Primauté doit être accordée au respect des droits fondamentaux de la personne âgée. Ainsi, elle conserve sa liberté d'aller et de venir. Elle ne peut faire l'objet d'aucune discrimination et les intervenants doivent respecter sa liberté de conscience et de religion, sa liberté d'entretenir des relations avec quelque membre de son entourage que ce soit.

Le professionnel doit veiller à respecter la vie privée et l'intimité de la personne, ses habitudes et ses rythmes de vie. Il doit reconnaître le rôle du proche aidant mais aussi être attentif à ses limites et, le cas échéant, prévenir et/ou signaler d'éventuelles carences.

3. La personne âgée doit collaborer à la mise en œuvre du soin à domicile sans entraver l'action des soignants. Elle devra offrir un cadre adapté et propice aux soins.

Lorsque le logement s'avère indécemment et inapproprié aux soins, le soignant, soumis au secret professionnel, doit encourager la personne ou son entourage à entreprendre des démarches sans toutefois se substituer à elle. Le cas échéant, le professionnel peut avertir le maire de la commune de la situation.

#### **IV. Les principes généraux relatifs à la fin de vie**

1. La mort reste au cœur des décisions fondamentales de l'individu. Pour autant, **aucun droit à la mort** n'est consacré. L'euthanasie est punie par la loi pénale (meurtre, empoisonnement, omission de porter secours).

2. Le **droit à la vie** reste le principe. Aucun professionnel ne doit, volontairement ou involontairement, « faire mourir » la personne âgée. Toutefois, la loi reconnaît le « laisser mourir ».

3. Le **droit de mourir dans la dignité** en tout lieu est reconnu par la loi. Ainsi, les soins palliatifs peuvent être dispensés à domicile.

Toute personne peut refuser l'acharnement thérapeutique et l'obstination déraisonnable. Le médecin peut arrêter ou suspendre le traitement qui apparaîtrait inutile, disproportionné ou qui n'aurait pour effet qu'un maintien artificiel de la vie. Les soins palliatifs prennent alors le relai pour éviter toute souffrance, améliorer le confort de la fin de vie et apaiser tant les personnes que leur entourage.

4. Lorsqu'elle est atteinte d'une affection grave et incurable et qu'elle refuse toute obstination déraisonnable, la personne âgée pourra faire valoir son **droit à une sédation profonde et continue**. Dans ce cas, son pronostic vital doit être engagé à court terme et elle doit présenter une souffrance réfractaire à tout traitement ou, sa décision d'arrêter le traitement est susceptible d'engager son pronostic vital et d'entraîner une souffrance insupportable.

Lorsque la personne ne peut exprimer sa volonté, le médecin, doit vérifier que la personne ne s'est pas expressément opposée dans les directives anticipées et, au terme d'une procédure collégiale, pourra mettre en œuvre la sédation.

5. Pour cette raison, l'approche de la mort doit être anticipée et préparée. Il faut inciter la personne âgée à anticiper sa fin de vie en faisant connaître ses volontés dans les **directives anticipées** pour le cas où elle serait empêchée de les manifester.

6. **Après la mort.** L'accompagnement de la fin de vie, les soins palliatifs caractérisent la première étape du deuil. Dans la mesure du possible, il convient d'apporter assistance et soutien aux proches, notamment en leur indiquant les démarches à entreprendre.

En cas de décès au domicile, un médecin doit être contacté pour constater le décès et dresser un certificat de décès.

Ensuite, le décès doit être déclaré à la mairie. L'inhumation ou la crémation intervient dans les six jours ouvrables suivant le décès, il y a lieu de contacter les pompes funèbres promptement afin de mettre en œuvres les rites funéraires.

Enfin, il convient de se rapprocher d'un notaire aux fins d'ouverture de la succession.

## **V. Les droits et devoirs des intervenants à domicile**

1. Les intervenants professionnels pour l'aide et l'accompagnement à domicile bénéficient de toute la réglementation du droit social en lien avec leur activité.

Ils ont un droit à la valorisation de leur fonction. Afin qu'ils exercent leur activité en compétence et bienveillance, ils peuvent exercer leur droit de retrait dans les conditions prévues par la loi.

En revanche, il est fait interdiction à un intervenant de recevoir, à titre gratuit, des donations, legs ou cadeaux de la part de la personne dont ils ont la charge.

2. Soigner en science et en conscience commande d'alerter sur toute situation qu'ils jugent anormale (logement insalubre, maltraitance, détention d'arme...). De la même manière, ils doivent, au sein de l'équipe de soin et pour assurer une prise en charge optimale de la personne, partager les informations de santé, mais aussi leurs ressentis relativement à une situation.

3. En cas de doute ou de difficulté d'appréhension d'une situation dans laquelle des questions d'ordre éthique se poseraient, les intervenants peuvent saisir le comité d'éthique de la structure. Conçu comme un espace de discussion et d'échanges, le comité permet d'assurer la pérennité de la Charte. Le comité est compétent pour rendre des simples recommandations, des avis éclairants mais non contraignants. Il encourage également la médiation. Le comité d'éthique favorise ainsi la réflexion autour d'un problème éthique rencontré à l'occasion d'un acte de soin ou de « prendre soin ».

## ANNEXE 2

### CHARTRE DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ÉTHIQUE

#### **Article 1 : Le rôle du comité d'éthique**

Le Comité exerce une action de réflexion, de conseil et de pédagogie. Cette action peut être à l'origine d'avis et de recommandations. Les avis et recommandations rendus par le Comité ne peuvent avoir force de loi.

Le comité d'éthique de l'APAS 82 est une instance mandatée par l'APAS 82, pluridisciplinaire, consultative et indépendante. Les membres sont tenus à la confidentialité.

Le Comité a pour mission :

- d'identifier les problèmes éthiques rencontrés dans l'établissement
- de favoriser la réflexion sur le sens du soin
- de produire des avis ou des orientations générales à partir d'études de cas, questions particulières ou thèmes généraux
- de diffuser en interne des réflexions et des recommandations
- de donner son avis sur les projets

Le comité d'éthique est tenu au respect du secret professionnel et de la confidentialité des débats.

#### **Article 2 : Durée des fonctions et assiduité**

Les membres permanents sont désignés par la Direction – après appel à candidatures – pour une période de deux ans renouvelable. La ponctualité, la régularité de présence, l'écoute des autres, le droit à la parole de chacun, la confidentialité et le secret sont obligatoires car se sont des vecteurs indissociables de tout bon fonctionnement du groupe. Au-delà d'une absence à trois réunions consécutives, le membre sera considéré comme démissionnaire (pour les membres permanents).

#### **Article 3 : Composition du comité – Désignation des membres**

Les personnes désireuses de faire partie du comité d'éthique adressent une lettre de motivation au directeur général d'entité. Ils seront ensuite reçus en entretien puis une réponse écrite leur sera adressée. La désignation des membres (permanents, invités et supports) est effectuée par la direction. Les membres invités pourront également l'être par les membres permanents du comité d'éthique mais aussi par le Président du Comité.

### Collège 1 : membres permanents

Le mandat est d'une durée de 2 ans renouvelable une fois. Il prend fin en même temps que les fonctions qui confèrent ce mandat. En cas de départ en cours de mandat, le remplacement est assuré automatiquement par le nouveau titulaire de la fonction jusqu'au terme des fonctions ouvrant droit à cette désignation. Les membres permanents sont nommés par la direction après un appel à candidature.

Un Président du Comité sera élu, lors de la séance d'installation, par les membres permanents. À l'image des autres membres permanents, il sera élu pour une durée de deux ans renouvelable. Ainsi, une séance d'installation se déroulera tous les deux ans lors du renouvellement global du Comité.

Le Président aura notamment à sa charge la rédaction des ordres du jour. À sa demande, les membres supports pourront l'accompagner dans les démarches. Il sera également le lien privilégié entre les membres du comité et l'animateur extérieur. Enfin, comme la Direction, le Président pourra imposer la tenue d'un Comité exceptionnel si les conditions le justifient.

### Collège 2 : membres invités

Les membres invités sont nommés pour une ou plusieurs séances au comité d'éthique. Un membre invité prend part de plein droit aux réflexions et actions menées par le Comité. Ils peuvent être nommés par le Comité – après avis de tous les membres permanents – ou par la direction. Les membres invités interviennent dans un cadre pertinent en lien avec les réflexions menées.

### Collège 3 : membres supports

Les membres supports sont nommés par la direction pour une durée d'un an renouvelable. Ils ne sont pas membres du comité d'éthique mais rattachés à celui-ci. Leurs actions se situent en amont et en aval des séances du Comité. Les membres supports apportent une aide logistique et intellectuelle au Comité sans prendre part aux discussions et aux avis. Ils restent extérieurs.

### **Article 4 : Avis et travaux du comité – Saisine**

Les avis du Comité se conforment au principe d'anonymat et respectent impérativement le secret professionnel.

Les avis du Comité sont purement consultatifs et informatifs. Ils seront rédigés par l'intervenant extérieur.



Il est constitué un recueil des avis et travaux du Comité comportant les trois parties suivants :

- compte-rendu de la séance du Comité (dans lequel des décisions sur la nomination de membres extérieurs pourront être inscrites, par exemple) ;
- avis émis sur les cas concrets, sur des situations existantes et avis émis à caractères généraux (thème général) éventuellement établis après examen de plusieurs cas concrets reliés à la même problématique ;
- recommandations réfléchies à l'issue de cas concrets.

La saisine du comité d'éthique est ouverte à TOUS : personnels de l'établissement, bénéficiaires des services de l'APAS 82, leurs familles mais aussi les médecins extérieurs à l'établissement concernés par des patients.

Les saisines du comité d'éthique s'effectueront via un document qualité accessible à tous et qui sera créé pour l'occasion. Les saisines devront être adressées sous enveloppe fermée avec les termes « COMITÉ D'ÉTHIQUE – CONFIDENTIEL » apposés dessus. L'enveloppe sera ensuite déposée dans le casier du Comité qui sera relevé régulièrement par le Président du Comité. Toute requête devra être transmise au président du Comité au moins deux semaines avant la tenue du comité d'éthique. Les requêtes seront systématiquement soumises à l'ensemble des membres permanents du comité d'éthique avant la tenue du comité mais aussi avant la rédaction définitive de l'ordre du jour. Après réception de l'ordre du jour provisoire, les membres permanents disposeront d'un délai de 7 jours pour valider ou non les sujets qui seront abordés en comité d'éthique (le silence vaudra acceptation). L'ordre du jour sera par la suite établi par le Président puis envoyé à l'ensemble des membres. Si une requête concerne la situation d'un bénéficiaire, le médecin traitant de ce dernier en sera informé et sera invité à participer au comité d'éthique qui traitera du sujet. Le Président pourra s'épauler des membres supports dans ces démarches.

Le comité d'éthique peut également s'autosaisir si les circonstances le justifient. Dans ce cadre, des convocations exceptionnelles seront dressées et l'ordre du jour pourra émaner directement de la Direction ou du Président du Comité.

### **Article 5 : Méthode**

Le Comité détermine une méthode de travail lisible et admise par ses membres.

Face à une question, il s'attache notamment à la démarche suivante :

- recueillir les informations et les recommandations sur la question ;
- dresser la liste des alternatives ;
- évaluer les bénéfices et les risques de chaque alternative ;
- identifier les valeurs en jeu ;
- se référer aux règles juridiquement en vigueur ;
- se référer aux avis émis éventuellement par d'autres instances consultatives sur le même sujet.

## **Article 6 : Charte de fonctionnement - Modifications**

La présente Charte de fonctionnement du comité d'éthique de l'APAS 82 pourra être modifiée, à tout moment, par les membres permanents du Comité en concertation avec la Direction de l'établissement.

Les modifications pourront porter notamment sur l'organisation du Comité.

**CV DE LAURENCE VEGLIO**

**Laurence-Veglio-Consulting**

# Formation-coaching-Médiation-Thérapie analytique

Entreprise-Institutions-Enseignement Supérieur- Particuliers

**Softs Skills, Performance relationnelle, Management et Leadership, Conduite du changement, Neuro sciences, Gestion des émotions et du stress.**



## Laurence Veglio

- 25 ans d'expérience professionnelle en industrie pharmaceutique
- 12 ans d'expérience en tant que formateur et coach
- Interventions en entreprise et Grandes Écoles
- Thérapeute analytique
- Formée à l'Analyse Transactionnelle
- Master de PNL (Programmation Neurolinguistique)

### Quelques références en tant que formateur

#### dans les entreprises, administrations et organisations

TISSEO, EMCI, PANOSOL, SOTEL, VEOLIA, EDF, KPDP, PROGRESS, IRIS METEO-FRANCE, AIRBUS, EASY IMPLANT, DYLOY'S, Mairie de TOULOUSE, Toulouse Métropole, CAF Haute Garonne, Préfecture de la Région Midi-Pyrénées, Préfecture de la Haute-Garonne, Préfecture de l'Aveyron, Préfecture du Lot, DDT de l'Aveyron, École Allemande de Toulouse, Association des Petits Frères des Pauvres, Chambre syndicale des dentistes, Lot Insertion Service (chantier d'insertion)

#### Formations en intra et en inter

- ✓ Missions de médiation
- ✓ Les Softs Skills au service de la performance
- ✓ Initiation aux Neuro- sciences et gestion émotionnelle et stress
- ✓ gestion du stress, assertivité, affirmation de soi
- ✓ Les bases de la communication
  - ✓ Conférences sur la communication interpersonnelle
  - ✓ Formations en management et conduite du changement (niveau 1-2-3)
  - ✓ Management transverse
  - ✓ Leadership
  - ✓ La gestion d'équipe
  - ✓ La délégation : Outil managérial
  - ✓ Exercer le rôle de tuteur ; Encadrement, Management, Transmission.

- ✓ Conduite de réunion, prise de parole
- ✓ L'entretien annuel

### **Références en tant que responsable d'une formation diplômante**

Cabinet Progress, 2010-2015

Formation diplômante des CIP Conseillers d'Insertion Professionnelle

Formation niveau 3 : 4 certificats de compétence professionnelle, menant au titre de CIP

- ✓ Responsabilité en propre de 370 heures de formation en face-à-face avec un groupe de 14 personnes
- ✓ Coaching personnalisé des stagiaires et préparation orale des passages jury
- ✓ Supervision des mémoires d'obtention du titre professionnel
- ✓ Jury

### **Détail des thèmes de formation : communication et compétences transversales**

Compétences relationnelles : être capable d'établir une relation professionnelle de qualité avec tous ses interlocuteurs

- ✓ Connaître les bases de la communication inter- personnelle
- ✓ S'approprier les outils de l'Analyse Transactionnelle et de la PNL (Programmation Neurolinguistique)
- ✓ Apprendre à repérer, et à gérer, les émotions en situation professionnelle
- ✓ Pouvoir fonctionner avec toutes les personnalités, en situation professionnelle
- ✓ S'avoir s'affirmer dans le respect de l'autre, pratiquer les outils de l'assertivité
- ✓ Comprendre les mécanismes des conflits, pour pouvoir en sortir
- ✓ Compétences en efficacité personnelle
- ✓ Gérer son temps pour être plus performant
- ✓ Comprendre et gérer son stress
- ✓ Améliorer sa prise de parole en public

### **Détail des thèmes de formation : management, animation des équipes**

- ✓ Optimiser sa prise de poste dans un nouveau contexte de management
- ✓ Savoir se positionner dans son identité de manager  
Maîtriser les outils de base du management humain
- ✓ S'affirmer au quotidien en situation de management
- ✓ Manager ses collaborateurs : les fondamentaux
- ✓ Savoir poser un objectif et prendre des décisions
- ✓ La délégation
- ✓ Savoir manager en transversal et fonctionner en réseau
- ✓ Savoir conduire des réunions efficaces

- ✓ Développer son leadership personnel
- ✓ Accompagner, encadrer et transmettre : Le rôle du tuteur d'entreprise  
Savoir gérer les situations difficiles
- ✓ Manager les personnalités difficiles
- ✓ Gérer les oppositions et les situations critiques
- ✓ Manager dans un contexte d'évolution des missions

## REFERENCES EN TANT QUE FORMATEUR DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

### *Écoles d'Ingénieurs, Écoles de Management, Universités*

Pôle Universitaire Léonard De VINCI Paris La Défense (depuis 2015)

**Membre du pôle d'ingénierie du Département Soft Skills pour les 3 écoles d'ingénieurs ESILV EMLV et IIM**  
**Formatrice en semaines transverses Soft Skills**

- ✓ **Se comprendre et comprendre l'autre**
- ✓ **Prendre la parole en public**
- ✓ **Vendre ses idées**
- ✓ **Coopérer en équipe**
- ✓ **Développer ses potentiels**
- ✓ **Découvrir une compétence clef**

**Université Toulouse Capitole (2018-2019- 2020)**  
**Master de droit**

- ✓ **Conduite de réunion et prise de parole en public**

Institut Catholique de Toulouse- ESQESE : École supérieure de qualité sécurité environnement Bac+3- M1-  
M2 (depuis 2016)

- ✓ Soft Skills
- ✓ Communication
- ✓ Positionnement et identité professionnelle
- ✓ Leadership et management
- ✓ Gestion des émotions et du stress
- ✓ Membre du jury d'admission

Ecole d'Ingénieurs de Purpan, INP Toulouse (depuis 2010)

- ✓ Les bases de la communication interpersonnelle : Analyse Transactionnelle, PNL, (*Etudiants 1<sup>ère</sup> année*)
- ✓ Assertivité et affirmation de soi en situation professionnelle : stage, 1<sup>er</sup> emploi (*Etudiants 3<sup>ème</sup> année*)
- ✓ Initiation à la gestion des émotions en situation professionnelle, pour le stage de fin

d'études (*Étudiants 4<sup>ème</sup> année*)

TBS, Toulouse Business School (depuis 2014)

- ✓ Management (MBA Management TBS Labège)
- ✓ Initiation des étudiants à la relation d'accompagnement, dans le cadre des Cordées de la Réussite (*Étudiants 1<sup>ère</sup> année*)

PRES de Midi-Pyrénées, Écoles doctorales des Universités (2007-2018)

(*Doctorants toutes disciplines*)

- ✓ Monter son projet professionnel
- ✓ CV et lettre de motivation
- ✓ Entretien de recrutement
- ✓ Vendre sa thèse à un recruteur
- ✓ Prise de parole en public
- ✓ Conduite de réunion

Université Paul Sabatier, Toulouse 3 (depuis 2008-2015)

*Étudiants des Licences Professionnelles « Système embarqués »*

- ✓ Initiation au monde de l'entreprise et à la communication professionnelle
- ✓ Monter son projet professionnel et mettre en œuvre les outils de recherche de stage et d'emploi

ENAC, École Nationale de l'Aviation Civile (2014)

- ✓ Initiation des étudiants à la relation d'accompagnement, dans le cadre des Cordées de la Réussite (*Étudiants 1<sup>ère</sup> année*)

**DEVIS INTERVENTION LAURENCE VEGLIO**

Laurence VEGLIO Consulting  
16 Gd Rue St Michel A43  
31400 TOULOUSE  
laurence.h.veglio@gmail.com  
N° SIREN : 52081991300036  
N°Formateur: 73310687731  
Dispensé d'immatriculation au Registre du Commerce  
et des Sociétés (RCS) et au Répertoire des Métiers, (RM)

APAS 82  
34,36 Bld du 4 Septembre  
Castelsarrasin

DEVIS : 20190702 30/07/2019

Tarif Global 13 séances 2020-2021

Intitulé intervention	nb	Total
2020 Animation Comité d'éthique- synthèse	7	4 200,00 €
2021 Animation Comité d'éthique- synthèse	6	3 600,00 €
<b>TOTAL * / PHT</b>		<b>7 800,00 €</b>

Sept mille huit cent euros

tva non applicable, Art 293B du CGI

Tarif détaillé par séance

Intitulé intervention	PU heure	Total
Animation Comité d'éthique	120	120X 3h: 360,00€
Rapport synthèse	120	120X 2h:240€
<b>TOTAL * / PHT</b>		<b>600,00 €</b>

tva non applicable, Art 293B du CGI

## COMITE D'ÉTHIQUE FORMULAIRE DE SAISINE

Le Comité d'Éthique donne un avis éclairant mais non contraignant, sur les questions que vous vous posez concernant des situations vécues (liées par exemple à la santé, aux droits et libertés, à la bientraitance, au respect, à l'autonomie, l'intimité ou la vie sociale...).

Cet avis pourra vous guider dans votre propre réflexion. Il pourra aussi vous aider à prendre des décisions.

### Vos coordonnées

Afin que nous puissions vous recontacter (pour vous adresser l'avis rendu par le Comité, par exemple), nous vous remercions de bien vouloir renseigner vos coordonnées.

NOM ..... Prénom ..... :

.....

N° de téléphone : .....

Adresse e-mail : .....

Vous nous saisissez en qualité de (personne accompagnée, famille, représentant légal, professionnel, équipe, administrateur, autre...) : .....

### La situation

Veuillez décrire de manière détaillée la situation (ce qui vous dérange ou qui pose difficulté) :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Pouvez-vous décrire les conséquences de cette situation ?

.....  
.....  
.....  
.....

Est-ce que d'autres avis se sont exprimés ? Est-ce que cela a provoqué des tensions ?

.....  
.....  
.....  
.....

Avez-vous mené des démarches ou des actions avant de nous transmettre cette saisine ? Si oui, lesquelles ?

.....  
.....  
.....  
.....

*Si nécessaire, vous pouvez compléter votre écrit sur papier libre.*



## COMMENT TRANSMETTRE VOTRE SAISINE ?

Pour transmettre votre saisine aux membres permanents du Comité, il est impératif d'utiliser ce formulaire. Vous pouvez ensuite l'adresser :

### Par courrier

Les saisines devront être adressées sous enveloppe fermée avec les termes « COMITÉ D'ÉTHIQUE – CONFIDENTIEL » apposés dessus et déposée dans le casier du Comité ou envoyées à :

**APAS 82 - Comité d'éthique  
CONFIDENTIEL  
34/36 boulevard du 4 septembre  
82100 CASTELSARRASIN**

### Par mail

Le formulaire de saisine doit être scanné et adressé à l'adresse mail : **ethique@apas82.fr**  
Votre message sera uniquement consulté par les membres permanents du Comité.

**Un accusé de réception vous sera adressé dans un délai d'un mois afin de vous confirmer la recevabilité de la saisine.**

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par le président du Comité d'éthique dans le but de retracer l'ensemble des saisines adressées au Comité d'éthique. Elles sont destinées aux membres permanents du Comité du Comité d'éthique de l'APAS 82. Conformément à la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles, vous pouvez exercer vos droits d'accès aux données, de rectification ou d'opposition en contactant le secrétariat du Comité d'éthique. Le Comité s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre ni partager vos données personnelles avec d'autres entités.

Votre identité ne sera connue que de quelques membres du Comité. Leur rôle est d'étudier chaque fiche de saisine et de revenir vers vous pour d'éventuelles questions complémentaires. Si la situation que vous exposez fait l'objet d'un débat au sein du Comité d'Éthique, votre anonymat sera préservé.

**QUI PEUT SAISIR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE ?**

**"TOUTE PERSONNE, PROFESSIONNEL OU USAGER, PEUT SAISIR LE COMITÉ POUR SOUMETTRE UNE QUESTION RELATIVE À UN PROBLÈME D'ÉTHIQUE DANS LA PRATIQUE DES SOINS, DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT OU DE L'ORGANISATION DES SERVICES"**

**COMMENT NOUS SAISIR ?**

En remplissant le formulaire de saisine. Les saisines devront être adressées sous enveloppe fermée avec les termes « **COMITÉ D'ÉTHIQUE – CONFIDENTIEL** » apposés dessus et déposée dans le casier du Comité ou envoyées à l'adresse mail : [ethique@apas82.fr](mailto:ethique@apas82.fr)



**POUR SOLLICITER LE COMITÉ D'ÉTHIQUE, CONTACTEZ NOUS :**



05 63 32 71 80



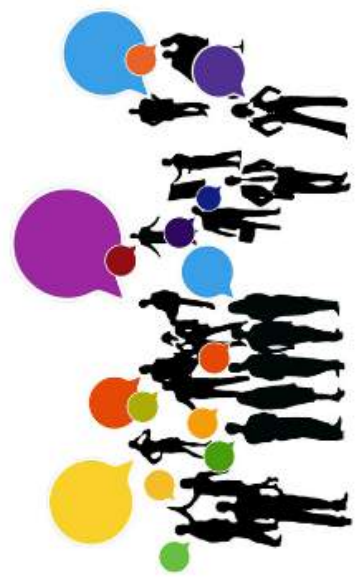
34/36 boulevard du 4 septembre  
Castelsarrasin



[ethique@apas82.fr](mailto:ethique@apas82.fr)



[www.apas82.fr](http://www.apas82.fr)



# COMITÉ D'ÉTHIQUE

## RÔLE DU COMITÉ

- Identifier les problèmes éthiques rencontrés dans l'établissement
- Produire des avis et des recommandations éclairants mais non contraignants
- Permettre aux professionnels de l'aide et du soin de s'interroger sur leurs pratiques et de les partager aisément avec les acteurs du comité d'éthique
- Avoir une influence dans la construction des nouveaux projets grâce à l'émergence de besoins repérés sur le terrain
- Contribuer au renforcement de l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur grâce notamment à la participation de nos partenaires

Le comité d'éthique se réunira tous les deux mois soit 6 fois par an pour une session ordinaire. Si les circonstances le justifient, le comité d'éthique pourra s'auto-saisir.



Respect  
Collectif  
Écoute  
Bienveillance

**VALEURS**

Transparence



## COMPOSITION DU COMITÉ 12 MEMBRES PERMANENTS :

- Neuf professionnels représentant les services de l'APAS 82
- Un administrateur de l'APAS 82
- Deux bénéficiaires et/ou leurs familles



## L'ANIMATION DU COMITÉ

Laurence VEGLIO – spécialiste en performance relationnelle et thérapie analytique, sera chargée de dynamiser, d'optimiser et de sécuriser le cadre des échanges, tout en apportant quand c'est nécessaire, un éclairage analytique sur les freins et les résistances, ce afin de permettre de sortir des situations bloquantes.