



Éthique

CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉTHIQUE

CISSS de la
Montérégie-*est*

Québec 



CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉTHIQUE DU CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST
est disponible en version électronique à l'adresse : santeme.quebec

Le genre masculin utilisé dans le document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Le cadre de référence en éthique du CISSS de la Montérégie-Est (CAD-01AG-001)
entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration. Adopté le 24 avril 2017.

La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion du présent document,
même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable de l'établissement.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
La mission du CISSS de la Montérégie-Est	4
Le cadre de référence en éthique : ses composantes	5
1. LES VALEURS DE L'ORGANISATION	6
1.1. Qu'est-ce qu'une valeur?	6
1.2. Comment les établir?	6
1.3. Quelles sont nos valeurs?	6
1.4. L'idéal éthique qui se dégage de nos valeurs	7
2. LE SYSTÈME DE GESTION	8
2.1. Une vision inspirante	8
3. L'ÉTHIQUE DE L'ORGANISATION	9
3.1. L'éthique de la gouvernance et du leadership	9
3.2. L'éthique clinique	10
3.3. L'éthique de la recherche	12
4. LES CONDITIONS DE SUCCÈS	13
5. CONCLUSION	13
ANNEXE 1	14
Liste des lois, codes, règles, politiques et procédures associés à l'éthique de gouvernance et de leadership	

INTRODUCTION

Le CISSS de la Montérégie-Est est une organisation issue du regroupement de plusieurs établissements ayant chacun une longue histoire et chacun, ses politiques, ses valeurs et ses pratiques.

Afin de donner un sens commun à sa mission qui se réalise au quotidien, un vaste exercice d'harmonisation et de définition de notre identité organisationnelle ainsi qu'une démarche d'unification de nos valeurs se sont imposés. La démarche a permis d'identifier des valeurs fortes qui rejoignent l'ensemble des propos des participants. Le CISSS de la Montérégie-Est s'est ainsi doté d'un cadre de référence en éthique porteur de sens et favorisant le développement d'une culture commune qui rejoint l'ensemble de la communauté.

Le présent cadre de référence en éthique est issu d'une démarche collective et novatrice permettant de développer une identité forte basée sur des valeurs rassembleuses. Un nombre important de membres de l'organisation, d'usagers ainsi que de partenaires ont répondu à l'invitation. Cette stratégie visait à favoriser la cohérence des décisions, des actions et des interactions avec les usagers, leurs proches et entre les intervenants¹ de l'organisation, et ce, en fonction de la mission, de la vision et des valeurs.

Ce cadre de référence en éthique présente les grands principes et valeurs qui guident tout le processus de prise de décision ainsi que les actions et comportements attendus des intervenants, des stagiaires, des usagers et de leurs proches. Par ce fait, ce cadre de référence permet le développement d'une identité commune, en définissant des valeurs porteuses de sens et servant de guide à l'action pour une organisation favorisant le « bien faire et le vivre ensemble ».

Ainsi, le cadre de référence en éthique s'appuie sur une structure organisationnelle ainsi que sur des règlements, codes, politiques et procédures, le tout associé à un système de gestion permettant à tous d'acquérir les attitudes, comportements, connaissances et compétences nécessaires en matière d'éthique.

LA MISSION DU CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST CONSISTE À :

- Maintenir, améliorer et rétablir la santé et le bien-être de la population du réseau territorial de services (RTS) de la Montérégie-Est en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux intégrés et de qualité ;
- Dispenser des services de protection de la jeunesse et de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et leur famille de la région sociosanitaire de la Montérégie.

Afin de bien remplir son mandat en lien avec sa mission, le CISSS de la Montérégie-Est se doit de définir un cadre de référence en éthique présentant ses assises et sa vision de l'éthique au sein de l'organisation.

¹ Le mot « intervenant » inclut les employés, médecins, bénévoles et partenaires qui œuvrent au sein du CISSS de la Montérégie-Est.

LE CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉTHIQUE : SES COMPOSANTES

Le cadre de référence en éthique consiste en un ensemble de repères orientant le travail, les actions et les décisions de tous les intervenants de l'organisation.

Ce cadre de référence en éthique constitue une assise forte afin que le CISSS puisse remplir sa mission. Il comprend trois composantes principales : les valeurs de l'organisation, le système de gestion et le cadre de gestion éthique. Avant de les présenter en détail, il importe de définir les trois composantes, de manière à faire voir le lien qui les unit.

1. **Les valeurs** qui animent l'organisation dans la réalisation de son mandat constituent une assise à l'élaboration d'un cadre de référence en éthique et servent d'aide à la décision aux intervenants qui y travaillent. Nommer ces valeurs s'impose, d'autant plus que les milieux de santé et de services sociaux vivent dans un environnement de plus en plus complexe, présentant de nombreux changements, de nombreuses exigences, des attentes exprimées et des situations soulevant des enjeux délicats. Pour le bien de toute la communauté, ce contexte appelle un référentiel organisationnel commun aux individus et à l'ensemble des équipes.
2. **Le système de gestion** est une des composantes du cadre de référence en matière d'éthique. En réponse à la complexité croissante des établissements de santé, la nécessité s'est fait sentir de développer un système de gestion pour que les différentes composantes qui forment une organisation puissent s'harmoniser et ainsi favoriser un sentiment d'appartenance. Le système de gestion est en concordance avec les valeurs organisationnelles.
3. **L'éthique de l'organisation** qui constitue la troisième composante du cadre de référence en éthique sert de guide et définit la façon dont l'éthique se vit au sein de l'organisation. Au CISSS de la Montérégie-Est, ce cadre s'articule principalement autour de trois dimensions : l'éthique de la gouvernance et du leadership, l'éthique clinique et l'éthique de la recherche. Pour chacune de ces dimensions, il précise les orientations à privilégier, les règles de conduite et les devoirs des personnes concernées. Ces trois facettes de l'éthique peuvent se regrouper sous le vocable d'*Éthique de l'organisation*.

LES VALEURS DE L'ORGANISATION

1.1. QU'EST-CE QU'UNE VALEUR ?

On définit les valeurs comme étant ce que les membres d'une organisation considèrent être de l'ordre du bon, de l'idéal. Les valeurs donnent un sens à toutes les actions. Elles servent de guide pour les décisions. Elles sont ainsi considérées comme des phares qui indiquent ce vers quoi l'organisation tend et ce sur quoi l'organisation doit s'appuyer dans toute prise de décision, dans les actions, les relations et en cas d'incertitude.

1.2. COMMENT LES ÉTABLIR ?

La méthode retenue a été celle de la « démarche de création collective ». Ainsi, tous les acteurs concernés (usagers, proches, gestionnaires, employés, stagiaires, médecins, membres du conseil d'administration, bénévoles, partenaires) ont été invités à participer. Près de 900 personnes ont participé à la démarche. De cet effort collectif, non seulement la vision éthique de l'établissement s'est-elle dégagée, mais aussi l'engagement de ses diverses composantes à se l'approprier.

1.3. QUELLES SONT NOS VALEURS ?

Lors des diverses consultations, les participants ont nommé les valeurs qui leur tenaient à cœur pour que l'organisation réalise pleinement sa mission.



RESPECT

De soi, des autres, de l'organisation

Le respect, la valeur qui s'est imposée d'emblée, constitue la clé de voûte, la fondation qui assure la cohésion des autres valeurs.

Retenue par la très grande majorité des participants, cette valeur met l'emphase sur le respect réciproque qui doit s'établir entre tous les intervenants, les usagers, leurs proches et l'organisation.

Le respect est plus que l'exigence de la civilité. Il inclut le souci de chacun de construire la collectivité « cissienne » de la Montérégie-Est. Il s'impose également sur le plan individuel dans l'ensemble de nos actions et lors de nos interactions avec les autres. Il rejoint le respect de l'intégrité et de la dignité de la personne que reconnaît la Charte québécoise des droits et libertés.

Ainsi, avec le respect comme valeur de base, le CISSS de la Montérégie-Est sera en mesure de bien réaliser sa mission.



CONSIDÉRATION

Assurer une réponse personnalisée

La considération témoigne de l'importance accordée à la manière de répondre à la demande. L'utilisateur attend une réponse appropriée qui tient compte de ses besoins, ses attentes, ses préférences, ses différences. Cette attente rejoint bien le désir des intervenants d'agir de manière à offrir un service personnalisé. De la même manière, les différents intervenants de l'organisation ont besoin d'être écoutés, d'être entendus et d'obtenir une réponse adéquate afin de pouvoir réaliser la mission de l'organisation.



COMPÉTENCE **Savoir, savoir-faire, dire et être**

La compétence réfère à la capacité d'acquérir des connaissances, de susciter l'innovation, de développer l'expertise, de communiquer et d'interagir de manière adaptée. On pourra parler ici de savoir, savoir-faire, savoir-dire et savoir-être.



COLLABORATION **Travailler ensemble**

Cette valeur témoigne de la nécessaire collaboration entre les intervenants afin de favoriser l'accessibilité, la qualité et la continuité des services. Elle implique la participation de l'usager comme membre de l'équipe qui exerce pleinement son autodétermination. Elle met à profit ses compétences, les connaissances de son milieu, ses proches, son expérience de vie et sa capacité à gérer sa santé.



ENGAGEMENT **Faire la différence**

L'engagement met l'accent sur les qualités morales attendues de chaque intervenant et de l'organisation. Pour que la mission de l'organisation devienne réalité, les personnes et les équipes qui y sont liées doivent se comporter de manière à rendre possible sa réalisation. Leur contribution apporte cette « valeur ajoutée » à l'expérience client pour la personne qui reçoit le soin ou le service. Elle fait également une différence pour la population du territoire desservi, dans cette recherche du maintien et de l'amélioration de la santé et du bien-être.



INTÉGRITÉ **Agir avec transparence**

L'intégrité se traduit par l'honnêteté dans les rapports entre les intervenants, les usagers et l'organisation. Être intègre résume la capacité d'une personne à respecter ses engagements et à agir avec rigueur et honnêteté. Cette manière d'être fait que l'on peut compter sur elle dans des situations difficiles. L'intégrité prend appui sur la conscience personnelle, le jugement professionnel et les normes reconnues.

1.4. L'IDÉAL ÉTHIQUE QUI SE DÉGAGE DE NOS VALEURS

Cet énoncé de valeurs fait ainsi référence à la nécessité, pour l'organisation et pour l'ensemble des intervenants qui la composent, d'agir en continuité avec ces valeurs et de les rendre vivantes au quotidien. Faire vivre ces valeurs rend possible la réalisation d'un idéal éthique considéré comme la clé du bien faire et du bien vivre ensemble. Cet idéal qui donne sens à l'engagement de toutes les parties prenantes, rejoint parfaitement la définition de l'éthique du philosophe français Paul Ricœur :

« la visée de la vie bonne avec et pour autrui dans des institutions justes. »

LE SYSTÈME DE GESTION

Le CISSS de la Montérégie-Est a adopté un système de gestion afin d'assurer la réalisation de sa mission. Ce système de gestion est fondé sur l'approche de l'amélioration continue des pratiques et des processus et comporte deux grandes composantes soit :

- une philosophie de gestion qui décrit les idéaux et les valeurs qui inspirent, animent et orientent les gestionnaires dans leurs activités ;
- une stratégie de gestion qui comporte les divers moyens choisis pour réaliser la mission, dans le respect de la philosophie de gestion.

La philosophie de gestion s'articule aussi autour de quatre grands éléments :

- une approche clientèle : le client d'abord ;
- la gouvernance : un focus clinique ;
- l'approche gestion : considération et atteinte de résultats ;
- l'approche partenaires internes et externes : convergence oblige.

2.1. UNE VISION INSPIRANTE

Une vision basée sur quatre piliers d'amélioration continue :

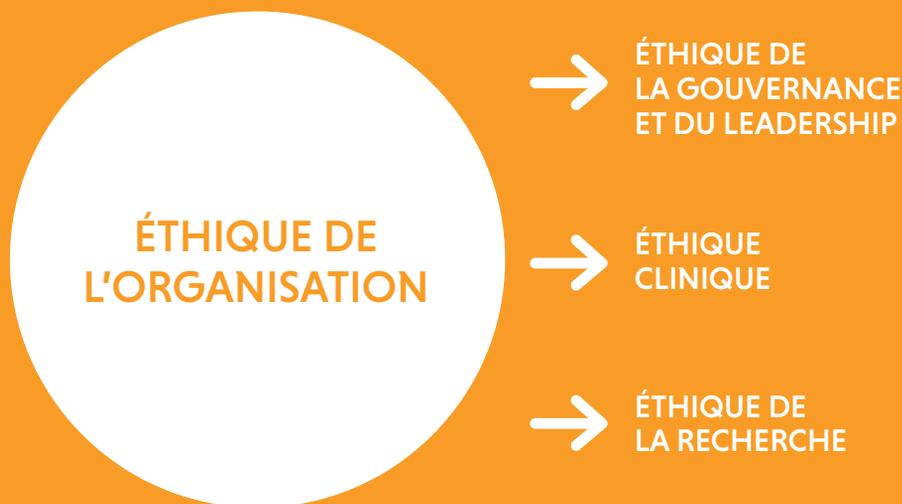
- une attention à l'expérience client ;
- une attention à l'expérience des intervenants ;
- un accent sur l'amélioration continue des pratiques et des processus ;
- un accent sur la poursuite de la performance organisationnelle.

Le cadre de référence en matière d'éthique s'appuie donc sur ce système de gestion organisationnelle afin que les différentes composantes qui forment l'organisation puissent s'harmoniser et ainsi favoriser un sentiment d'appartenance.

Ainsi, le CISSS de la Montérégie-Est se soucie d'assurer le développement et l'épanouissement de l'ensemble des intervenants qui participent à la réalisation de sa mission. Il établit des relations de confiance, de collaboration et de concertation tant avec les intervenants qu'avec les usagers et leurs proches.

L'ÉTHIQUE DE L'ORGANISATION

Le cadre de référence en éthique structure aussi le déploiement de l'éthique dans toute l'organisation. Au CISSS de la Montérégie-Est, l'éthique au sein de l'organisation s'articule principalement autour de trois dimensions : l'éthique de la gouvernance et du leadership, l'éthique clinique et l'éthique de la recherche. Pour chacune de ces composantes, il précise les moyens mis en place afin de susciter une réflexion en vue d'une bonne prise de décision ainsi que les règles de conduite et les devoirs des personnes concernées.



3.1. L'ÉTHIQUE DE LA GOUVERNANCE ET DU LEADERSHIP

L'éthique de la gouvernance et du leadership vise à concilier les exigences éthiques (qualité des soins, respect, idéal de justice) avec la pratique d'une organisation et à favoriser :

- La qualité de l'agir;
- La coopération dans l'agir;
- Le vivre ensemble;
- L'intégrité institutionnelle.

EN SOUTIEN À LA DÉCISION

Face à la complexité des organisations, au défi de leur bonne gestion, à la remise en cause des façons de faire traditionnelles et à la montée de nouvelles valeurs sociétales qui bouleversent l'organisation du travail, l'éthique contribue à aider les décideurs à prendre des décisions éclairées. L'éthique de la gouvernance et du leadership répond à ce besoin et apporte des outils en soutien à la décision dans des situations complexes où le souci d'autrui, la justice sociale et les normes de l'institution doivent être pris en considération.

Ainsi, les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction, l'ensemble du personnel d'encadrement ainsi que toute personne assumant des responsabilités de gestion doivent référer aux valeurs de l'organisation dans toute décision ayant un impact sur la prestation des services à la population et aux différentes clientèles desservies (accessibilité, continuité, qualité, sécurité), sur les ressources humaines et sur la performance de l'organisation.

Ce lien avec les valeurs enrichit la prise de décision permettant de tenir compte du contexte lors de mise en tension dans l'application des valeurs. Il contribue à une prise en compte de l'ensemble des facteurs susceptibles d'influencer cette décision, à une communication efficace, à une évaluation des impacts de cette décision. L'intégration des éléments éthiques dans la prise de décision apporte ainsi un plus grand souci d'autrui, une plus grande responsabilité des acteurs et une implication de ces derniers dans la prise de décision.

EN PRÉVENTION DES RISQUES ÉTHIQUES

L'organisation a le mandat de faire vivre les valeurs dont elle s'est dotée et de devenir un acteur éthique de premier plan. L'éthique de la gouvernance et du leadership se préoccupe ainsi de divers enjeux de nature « méso et macro » liés à la vie de l'organisation et à sa bonne gestion, dont les conflits d'intérêts, de rôles et les conflits institutionnels. Ces conflits, parfois inévitables, qu'ils soient réels ou apparents, doivent faire l'objet de stratégies et de mesures afin de les prévenir, de les éviter et de les gérer.

L'éthique de la gouvernance et du leadership s'appuie sur plusieurs lois, codes, règles de conduite et politiques qui balisent nos devoirs et obligations ainsi que la conduite des administrateurs, intervenants et stagiaires. Ces règles et politiques précisent notamment les conduites attendues de tous à l'égard des droits reconnus des usagers, de même qu'au regard des normes en vigueur. Ces documents sont présentés à l'Annexe 1.

3.2. L'ÉTHIQUE CLINIQUE

L'éthique clinique vise à aider les équipes soignantes à analyser les enjeux éthiques et les valeurs en tension dans une situation en vue d'une bonne prise de décision. L'éthique clinique correspond ainsi à l'art de discerner l'action la plus humanisante parmi toutes les actions possibles dans une situation donnée. Il s'agit de répondre au « Comment faire pour bien faire ».

L'éthique clinique vise à :

- Aider à la prise de décision ;
- Identifier et analyser l'incertitude, les conflits de valeurs ou toute autre préoccupation d'ordre éthique ;
- Faciliter la résolution de conflits dans une atmosphère respectueuse ;
- Améliorer la qualité des soins offerts à l'usager dans le respect de sa dignité et de son intégrité ;
- Donner (redonner) un sens à l'agir soignant et valoriser l'idéal professionnel de l'intervenant.

Au CISSS de la Montérégie-Est, une demande en éthique peut être analysée soit par l'un des comités d'éthique interdisciplinaires en fonction de la structure des services en éthique mise en place et présentée ci-dessous, soit par une consultation éthique effectuée avec le conseiller cadre répondant du dossier expérience client et éthique lorsque requis.

Structure des services en éthique au CISSS de la Montérégie-est :



La structure des services en éthique clinique repose sur les principes suivants :

- La **mise en commun** et la consolidation des forces ;
- La recherche **d'équilibre** entre une structure intégrant des activités centralisées et des activités décentralisées ;
- Une certaine **proximité** géographique avec les équipes cliniques ;
- La **faisabilité** logistique.

Une demande en éthique clinique peut être adressée aux services en éthique dans l'une des situations suivantes :

- Lorsqu'il existe de l'incertitude, un conflit de valeurs ou un questionnement sur l'action bonne à réaliser ;
- Lorsqu'un autre regard est requis afin de ne pas heurter inutilement :
→ Que devrait-on faire? → Pourquoi le ferait-on? → Comment devrait-on le faire?

Un algorithme a été élaboré pour guider les intervenants désirant faire une demande en éthique :



Les activités des services en éthique clinique permettent de conserver la mobilisation de toutes les personnes impliquées en éthique clinique au sein de l'organisation. Elles contribuent à développer une culture éthique dans le milieu ainsi qu'à faire vivre l'éthique au quotidien.

3.3. L'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

L'éthique de la recherche vise à s'assurer que la recherche avec des sujets humains se déroule conformément à des principes scientifiques et éthiques reconnus. Ainsi, tout projet de recherche réalisé en tout ou en partie au sein de l'organisation nécessite une approbation d'un comité d'éthique de la recherche, qu'il soit conduit par des chercheurs de l'interne ou de l'externe, des professionnels, des médecins, des résidents, des bénévoles ou des étudiants.

Au CISSS de la Montérégie-Est, l'éthique de la recherche relève de la Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche. Il a été convenu de conclure une entente formelle avec le CISSS de la Montérégie-Centre pour l'évaluation des projets de recherche effectués. Il n'y a donc pas de comité d'éthique de la recherche formel au sein de l'organisation.

Il est aussi à noter que les projets de recherche se réalisant au Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse sont, eux, approuvés par le comité d'éthique de la recherche désigné du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

CONDITIONS DE SUCCÈS

Les valeurs organisationnelles constituent des points d'ancrage essentiels et des instruments de mobilisation pour tous. Elles sont les bases de notre identité. Les orientations en matière d'éthique, développées dans ce cadre de référence, sont en lien étroit avec chacune de ces valeurs pour orienter les décisions, les actions et les interactions des intervenants, des usagers et de leurs proches.

Ces valeurs ne peuvent vivre par elles-mêmes. Elles doivent s'incarner au quotidien dans les comportements. L'appropriation de ces valeurs et de l'ensemble des dimensions éthiques de l'organisation permettent ainsi la réalisation de sa mission et l'harmonisation des pratiques, dans le respect des droits des usagers et des intervenants.

Pour assurer l'appropriation de ces valeurs et dans une visée d'amélioration continue, des stratégies sont mises en place pour que l'ensemble des intervenants de l'organisation puisse s'approprier et appliquer les valeurs au quotidien. Ces stratégies, qui représentent aussi les conditions de succès de la démarche, incluent notamment des activités de formation et de sensibilisation, de diffusion, de reconnaissance et d'évaluation.

CONCLUSION

Par le souci d'autrui, l'éthique s'inscrit au cœur même de l'intervention et contribue à la résolution de situations problématiques. Elle améliore ainsi la qualité des soins et des services offerts aux usagers et apporte un soutien aux intervenants confrontés à des situations complexes.

Ce cadre de référence a pour principal objectif de favoriser l'instauration d'une culture de l'éthique au sein de toute l'organisation. Qu'il s'agisse d'éthique de la gouvernance et du leadership, d'éthique clinique ou d'éthique de la recherche, tout un chacun a le devoir de faire les bons choix, dans le respect des règles et procédures établies, basés sur les valeurs de l'organisation. Insérer l'éthique au travail, en tant que capacité réflexive, demande une maturité organisationnelle qui se construit progressivement et qui exige, entre autres, des conditions telles des attitudes invitant au respect individuel et collectif, un souci de transparence et de clarté à l'égard des décisions prises ou de l'information donnée et des mesures de reconnaissance quant aux bonnes pratiques.

Inspirer confiance... Faire ce qui *est* bien... Bien faire ce qu'il y a à faire.

Voilà des principes d'actions qui résument bien l'approche éthique au sein du CISSS de la Montérégie-Est. Celui-ci s'engage à promouvoir les efforts collectifs en matière d'éthique et à soutenir les structures mises en place pour supporter l'ensemble de ses intervenants, des usagers et de leurs proches, dans leurs questionnements et leurs réflexions éthiques.

ANNEXE 1:

Liste des Lois, codes, règles, politiques et procédures associés à l'éthique de la gouvernance et du leadership

Cadre réglementaire sur l'organisation et les bonnes pratiques de la recherche au Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (R-020)

Charte des droits et libertés de la personne

Code civil du Québec

Code de conduite sur l'utilisation des actifs informationnels du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher (DG 2008-001B)

Code d'éthique du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (REG-01AG-005)

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de conseils d'administration en vertu de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est)

Code de déontologie des différents ordres professionnels

Encadrement de la recherche clinique au Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (P-09-100-01)

Loi sur la protection de la jeunesse

Loi sur le système de justice pénale pour adolescents

Loi sur les services de santé et les services sociaux

Politique administrative relative à la sécurité des actifs informationnels du Centre jeunesse de la Montérégie (071-005)

Politique d'attribution des contrats et de gestion contractuelle du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (POL-04RF-002)

Politique «Sécurité des actifs informationnels» du Centre de santé et de services sociaux Pierre-De Saurel (POLC-DRFII-5002)

Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu

de travail du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (POL-03RH-001)

Politique «Frais de déplacements» du Centre de santé et de services sociaux Pierre-De Saurel (POL-DRFII-503)

Politique globale de sécurité des actifs informationnels du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher (DG 2008-001A)

Politique portant sur le vol et la fraude du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (P-02-100-18)

Politique relative aux conflits d'intérêts des cadres supérieurs et intermédiaires, du personnel et des professionnels du Centre de santé et de services sociaux Pierre-De Saurel (POL-DRHDO-2005)

Politique relative aux dépenses de fonction du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher (DRF 2009-003)

Politique relative aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement du Centre jeunesse de la Montérégie (053-005)

Politique relative aux soins de fin de vie du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (POL-11SPSS-001)

Politique « Remboursement des dépenses de fonction du personnel cadre, hors-cadre, des médecins et des membres du conseil d'administration » du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (P-05-300-01)

Politique « Remboursement des dépenses de fonction du personnel non-cadre et des bénévoles » du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (P-05-300-02)

Politique sur l'engagement à la confidentialité et à la surveillance des accès aux systèmes d'information du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (P-01-700-01)

Politique sur le respect des informations de nature confidentielle portant sur la vie privée des usagers du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (P-01-700-02)

Procédure visant la gestion de situations conflictuelles et le traitement des plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (PRO-03RH-001)

Règlement « Conflits d'intérêts des cadres supérieurs et intermédiaires, du personnel et des professionnels » du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (R-004)

Règlement en matière d'exclusivité de fonction pour les hors-cadres et cadres supérieurs, à l'exception du directeur général de l'établissement du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher (DG2009-005)

Règlement « Exclusivité de fonctions des cadres supérieurs » du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (R-005)

Règlement interne sur la protection de la jeunesse et l'application de la loi sur la protection de la jeunesse du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (REG-01AG-004)

Règlement « Sécurité des actifs informationnels » du Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (R-012)

Règlement sur les conflits d'intérêts des gestionnaires, employés et personnes exerçant leurs professions au Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher (DG2009-004)

Règlement sur les conflits d'intérêts des cadres supérieurs et intermédiaires, du personnel et des professionnels du Centre jeunesse de la Montérégie (012-005)

Règlement sur l'exclusivité de fonctions des cadres supérieurs du Centre jeunesse de la Montérégie (012-005)

Règles de conduite des dirigeants, gestionnaires, employés et bénévoles du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher (DG 2009-003)

Moin pénale die

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de la Montérégie-Est

Québec 

