

Code de déontologie

Introduction et contexte

L'éthique fait référence aux principes moraux qui régissent le comportement d'une personne ou d'un groupe. L'éthique en matière de santé favorise la prise en compte des valeurs pour prioriser et justifier les actes des professionnels de la santé, chercheurs* et décideurs politiques pouvant avoir une incidence sur la santé et le bien-être des patients, des familles et des communautés.

Les membres et associés d'Orthophonie et Audiologie Canada (OAC) sont tenus de respecter le code de déontologie, les règlements administratifs et les politiques de l'association.

Advenant que l'exercice professionnel du membre ou associé d'OAC soit régi par un organisme de réglementation, ce membre ou associé doit d'abord se conformer aux normes déontologiques et aux exigences relatives au comportement professionnel de son organisme de réglementation.

Tout acte qui contrevient à l'esprit et à la raison d'être du code de déontologie d'OAC est considéré comme contraire à l'éthique.

Vous trouverez des définitions à [l'Annexe 1](#).

OAC a élaboré son code de déontologie en conformité avec les principes d'éthique biomédicale qui suivent (Beauchamp et Childress, 2001) :

1. **Respect de l'autonomie** : Permettre aux gens de faire des choix réfléchis et éclairés.
2. **Bienveillance** : Évaluer les bienfaits de l'intervention par rapport aux risques et aux coûts qui s'y rattachent. Le membre ou associé devrait agir dans l'intérêt du patient ou client.
3. **Absence de malice** : Éviter de faire du tort, ce qui inclut le fait de comprendre qu'un tort peut également englober les préjudices psychologiques, incluant les préjudices d'ordre culturel. Si l'intervention comporte un préjudice, même minime, celui-ci ne doit pas être disproportionné par rapport aux bénéfices de l'intervention.
4. **Justice** : S'assurer que les patients ou clients qui sont dans des situations semblables obtiennent des résultats et des possibilités équitables, de même qu'un accès équitable à la prestation de services répondant aux besoins et aux situations propres à chacun, comme les désavantages d'ordre culturel, social, économique et historique.

Objectifs

Le code de déontologie d'OAC énonce les principes fondamentaux, les valeurs et les normes essentielles à l'exercice responsable de l'orthophonie et de l'audiologie. Les valeurs sous-jacentes du code constituent le fondement des normes déontologiques ainsi que la base d'un exercice et d'une prise de décision conformes à la déontologie. Les normes pertinentes du code incitent les membres et les associés à maintenir un comportement professionnel acceptable dans l'exercice de leur profession.

Le code sert de guide et ne saurait fournir de solutions définitives à toutes les questions ou tous les problèmes d'ordre déontologique qui surviennent dans l'exercice professionnel. Le présent code de déontologie ne saurait mentionner toutes les responsabilités ou pratiques liées à l'exercice professionnel, mais cela ne nie en rien leur existence.

Le code de déontologie d'OAC a été mis à jour pour y intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres et les associés d'OAC devraient s'engager clairement à intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans leur pratique clinique, réfléchir à leur rôle individuel pour susciter un changement durable à cette fin, de même qu'adhérer à des normes élevées de maintien des compétences liées à ces principes.

Les membres et associés d'oac possèdent les valeurs suivantes :

Intégrité

Les membres et associés reconnaissent et respectent les principes de vérité, de responsabilité et d'exactitude dans toutes leurs relations et activités. Ils veillent à ce que leurs communications orales et écrites soient véridiques, exactes et compréhensibles au moment de présenter de leurs qualifications, leurs affiliations professionnelles, leur formation, leur expérience et leurs compétences.

Professionalisme

Les membres et associés soutiennent et mettent en valeur la réputation de leur profession en faisant preuve d'autodiscipline dans l'exercice de leur profession, en respectant les ententes contractuelles et en se conformant aux lois fédérales, provinciales, territoriales et municipales ou autres lois pertinentes. La prestation de services professionnels prime sur les intérêts, les objectifs et les opinions personnels des membres et associés. Ces derniers cherchent à améliorer la qualité et la prestation des services professionnels par la défense des intérêts, l'information du public et la reconnaissance respectueuse des réalisations, des connaissances et des compétences de leurs collègues. Les membres et associés restreignent les pronostics et font état des indicateurs cliniques du patient ou du client sans garantir les résultats d'une intervention, d'une procédure ou d'un produit, que ce soit directement ou indirectement. Les membres et associés se familiarisent avec le code de déontologie d'OAC et l'appliquent dans toutes leurs activités et relations professionnelles. Les membres et associés travaillent en collaboration avec les membres de leur profession et ceux d'autres corps professionnels dans le but de fournir des soins de qualité supérieure. Les membres et associés exercent leur profession conformément à la déontologie et aux pratiques administratives établies.

Compassion et respect

Les membres et les associés accordent une grande importance au bien-être des autres. L'autonomie, le bien-être et la dignité de ceux qui reçoivent des services professionnels sont primordiaux. Les membres et associés reconnaissent que le racisme et la discrimination existent sur le plan individuel, organisationnel et systémique, de manière explicite et implicite, et que si l'on ne prend pas soin de lutter contre les préjugés et les inégalités, les personnes et les groupes marginalisés risquent de subir des préjudices. Les membres et associés exerceront leur profession d'une manière appropriée sur les plans culturel et linguistique en tenant compte de ce qui suit :

- s'engager à l'égard de la sécurité culturelle;
- prendre des mesures pour lutter contre les préjugés, qu'ils soient conscients ou non;
- travailler de manière à fournir des services équitables au niveau des fournisseurs et à l'échelle systémique;
- reconnaître le déséquilibre du pouvoir en raison de l'autorité du professionnel qui existe au sein de la relation thérapeutique et prendre les mesures qui s'imposent.

Le racisme ne sera toléré pour aucun motif. Les membres et associés s'abstiendront de toute discrimination dans leurs rapports avec leurs collègues, les membres d'autres professions ou les personnes qu'ils sont chargés de superviser en se basant sur l'âge, la citoyenneté, l'invalidité, l'origine ethnique, le sexe, l'expression de genre, l'identité de genre, l'information génétique, la nationalité, ce qui inclut la culture, la langue, le dialecte et l'accent, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation socioéconomique, la neurodivergence, la santé mentale et la taille corporelle.

Normes élevées et maintien des compétences

Les membres et les associés s'efforcent de fournir des services professionnels et des renseignements fondés sur l'état actuel de la recherche scientifique et professionnelle. Les membres et les associés exercent leur profession dans les limites de leur champ de compétence et cherchent à perfectionner et à maintenir leurs compétences par le perfectionnement professionnel. De plus, les membres chercheront les occasions de renforcer leurs compétences en ce qui concerne les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Normes

1. Compétence professionnelle

Les membres et les associés doivent :

- a) remplir les conditions d'adhésion nationales et, s'il y a lieu, être inscrits à l'échelle provinciale ou territoriale;
- b) fournir des services qui s'inscrivent dans le champ de compétence établi par OAC ou ceux définis par les statuts provinciaux ou territoriaux applicables;
- c) ne fournir que les services qui entrent dans leurs compétences professionnelles, compte tenu de leur niveau d'études, de leur formation et de leur expérience ou de leur accès à la supervision et à l'aide professionnelles de collègues qualifiés;
- d) maintenir et rehausser leurs compétences professionnelles tout au long de leur carrière;

- e) s'assurer de maintenir et d'améliorer leurs compétences professionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion tout au long de leur carrière;
- f) cesser d'exercer si une condition physique ou mentale compromet leurs compétences professionnelles.

2. Délégation et supervision

Les membres et associés :

- a) sont responsables de tous les services professionnels qu'ils délèguent aux aides en santé de la communication ou aux stagiaires sous leur supervision;
- b) ne doivent faire preuve d'aucune discrimination dans leurs rapports avec leurs collègues, les membres d'autres professions ou les personnes qu'ils sont chargés de superviser en se basant sur l'âge, la citoyenneté, l'invalidité, l'origine ethnique, le sexe, l'expression de genre, l'identité de genre, l'information génétique, la nationalité, ce qui inclut la culture, la langue, le dialecte et l'accent, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation socioéconomique, la neurodivergence, la santé mentale et la taille corporelle;
- c) doivent bien présenter les titres de compétence des aides en santé de la communication et des stagiaires et communiquer aux patients ou aux clients le nom et les titres de compétence des personnes qui fournissent les services;
- d) peuvent appuyer un stagiaire ou une autre personne sous leur supervision dans le but de compléter une formation universitaire ou clinique ou dans le cadre d'un emploi seulement s'il a une expérience directe avec le stagiaire ou la personne supervisée, et seulement si le stagiaire ou la personne supervisée démontre les compétences requises et les pratiques déontologiques attendues.

3. Consentement éclairé

Les membres et associés doivent :

- a) informer le patient ou client de la nature de son trouble de la communication, ainsi que des services et des options d'intervention qui s'offrent à lui;
- b) s'assurer que le patient ou client ou, s'il n'en est pas capable, son mandataire spécial, comprend et a conscience de ce qui précède, dans la mesure où cela s'applique à la situation pour laquelle le consentement est requis;
- c) obtenir le consentement verbal ou écrit du patient, du client ou du mandataire spécial avant le dépistage, l'évaluation, l'intervention ou la participation à une étude de recherche;
- d) tenir compte des divergences linguistiques au moment d'obtenir le consentement éclairé d'un patient, d'un client, d'un mandataire spécial ou d'un interprète;
- e) s'assurer que les patients ou clients comprennent leur droit de refuser d'accorder leur consentement ou de retirer leur consentement sans que cela nuise aux services cliniques qui leur sont offerts;
- f) obtenir le consentement éclairé du patient ou client avant de partager ses renseignements avec d'autres, à moins que le membre ou l'associé y soit obligé par la loi.

4. Sécurité

Les membres et associés doivent :

- a) prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter de nuire aux patients ou aux clients, ce qui comprend le fait de respecter les pratiques de santé et sécurité du travail ainsi que les mesures de prévention et de contrôle des infections, en plus d'assurer l'étalonnage et le bon fonctionnement de l'équipement;
- b) s'assurer que leurs employés et leur personnel supervisé respectent les politiques et procédures pertinentes en matière de santé et sécurité du travail et de contrôle des infections;
- c) éviter de causer un préjudice d'ordre culturel ou psychologique aux patients ou clients en faisant preuve de respect à l'égard de leur culture, de leurs connaissances, de leur expérience et de leurs obligations. Ne pas porter atteinte à l'identité ou à la dignité d'une personne en travaillant avec elle là où elle en est et non là où l'on voudrait qu'elle se trouve tout en reconnaissant qu'il existe plus d'un ensemble de principes ou plus d'une façon de faire les choses. Les membres et associés se montreront compréhensifs à l'égard des microagressions et seront davantage conscients de la manière dont ils y contribuent et y font face afin de garantir un milieu plus sûr pour leurs collègues et leurs patients ou clients.
- d) Les membres et associés prendront les mesures appropriées pour répondre aux besoins des patients ou clients et de leurs familles en matière de communication. Cela pourrait englober le recours à des documents traduits ou à un interprète professionnel, la modification de la complexité ou du style de la langue, l'utilisation d'outils d'aide à la communication, etc. Les différences linguistiques telles que les dialectes, les accents ou les divers styles de communication ne doivent pas être considérées comme un obstacle au service, mais comme une différence à prendre en considération si nécessaire. Les clients doivent avoir accès à des ressources leur permettant de comprendre les informations nécessaires au consentement éclairé.

5. Dossiers

Les membres et associés doivent :

- a) préparer et conserver, dans un délai approprié, des dossiers adéquats sur les services professionnels fournis et les produits distribués;
- b) permettre l'accès à ces dossiers lorsqu'ils ont obtenu l'autorisation du patient ou client ou lorsque la loi exige qu'ils le fassent;
- c) respecter les normes de documentation au moment d'utiliser un dossier médical électronique;
- d) souscrire aux lois pertinentes sur la protection des renseignements personnels et sur le consentement touchant la documentation;
- e) conserver et éliminer les dossiers selon le calendrier établi par les normes réglementaires ou les politiques organisationnelles applicables.

6. Protection des renseignements personnels

Les membres et associés doivent :

- a) connaître et respecter les lois sur la protection des renseignements personnels qui s'appliquent à toutes leurs activités cliniques, administratives, scientifiques et de recherche;
- b) s'assurer que tout personnel supervisé respecte les lois fédérales, provinciales ou territoriales pertinentes qui portent sur la protection des renseignements personnels;
- c) respecter toutes les lois et politiques pertinentes touchant la sécurité, la protection des renseignements personnels, le cryptage, le consentement et la documentation qui entrent en jeu lors de la prestation des services par voie d'une technologie électronique.

7. Pratiques administratives

Les membres et associés doivent :

- a) s'assurer que leurs publicités, promotions, ventes et frais touchant les produits et les services sont honnêtes, appropriés et justes;
- b) divulguer tous les frais, tarifs et modalités de facturation avant de fournir tout service ou produit;
- c) honorer les contrats touchant les produits et les services;
- d) tenir compte des principes en matière d'emploi de la [Commission canadienne des droits de la personne](#), lesquels stipulent ce qui suit :
 - (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale ou un handicap.
 - (2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale ou un handicap.

Les membres et associés doivent également connaître les [règlements de leur province en matière de droits de la personne](#) en ce qui a trait aux motifs de discrimination dans la plupart des lieux de travail.

8. Conflit d'intérêts

Les membres et les associés doivent être vigilants et ainsi éviter les activités ou relations qui présentent un conflit d'intérêt réel ou perçu. Des exemples de conduite inacceptable comprennent, mais sans s'y limiter :

- a) utiliser les renseignements ou les ressources de leur employeur à leur avantage personnel ou financier;
- b) amorcer ou poursuivre l'intervention avec un patient ou un client même si pareille intervention est inefficace, inutile ou cliniquement injustifiée;
- c) appuyer tout service, produit ou particulier pour s'accumuler des avantages personnels;
- d) accepter toute forme d'avantage, de rétribution financière ou de cadeau pouvant compromettre ou influencer le jugement professionnel ou les recommandations à propos des services.

9. Pratiques scientifiques, cliniques et en recherche

Les membres et les associés doivent appliquer des protocoles qui sont conformes aux normes admises par la communauté scientifique :

- a) en obtenant l'approbation, s'il y a lieu, pour des projets de recherche et d'autres activités scientifiques, y compris l'approbation d'un comité d'éthique sur la recherche pour des études comportant des sujets humains ou animaux, et en s'assurant que les protocoles respectent toutes les normes nationales, provinciales, territoriales ou institutionnelles pertinentes;
- b) en s'assurant que la participation à la recherche ne retarde pas ni n'entrave les méthodes d'évaluation ou d'intervention fondées sur les données probantes;
- c) en utilisant les processus d'examen par les pairs pour évaluer la recherche avant de la présenter au public;
- d) en reconnaissant les autres professionnels dans les publications, les présentations ou les produits lors de la mention de leurs ouvrages ou de leurs contributions.

10. Responsabilité éthique à l'égard des professions

Les membres et les associés doivent collaborer avec OAC dans les cas de violation présumée au présent Code ou aux règlements ou politiques de l'association :

- a) en comprenant comment appliquer les normes de déontologie et d'exercice professionnelles;
- b) en collaborant avec tout comité ou tout particulier autorisé par OAC à mener une enquête ou à agir à propos d'une violation présumée;
- c) en s'abstenant de défendre, de sanctionner, de joindre ou de tolérer tout geste ou personne qui contrevient au présent Code ou aux règlements ou politiques d'OAC;
- d) en signalant toute violation présumée à OAC.

Références

Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2001). *Principles of biomedical ethics* (5th ed.). New York City, NY: Oxford University Press.

Annexe A : Définitions

Trouble de la communication : trouble ou retard qui entre dans le champ de compétences des orthophonistes ou des audiologistes.

Conflit d'intérêts : tout écart entre les relations ou les intérêts privés et les responsabilités officielles d'une personne ou d'un groupe de personnes occupant un poste de confiance. Un conflit d'intérêts perçu renvoie à toute situation dans laquelle un tiers raisonnable pourrait conclure à pareil écart.

Consentement éclairé : consentement donné par un patient ou un client pour recevoir un service proposé, au terme d'un processus décisionnel qui a conduit à un choix éclairé. Pour offrir un consentement éclairé, le patient ou client doit obtenir suffisamment de données sur le service ou le produit proposé, incluant les avantages, les risques et les autres possibilités, et comprendre ces données. Un consentement valide à recevoir un service proposé ou à transmettre des renseignements personnels peut être verbal ou écrit, sauf indication contraire d'une réglementation institutionnelle, provinciale ou territoriale. Le patient ou client peut retirer son consentement éclairé à tout moment.

Préjugé : tendance à favoriser ou à défavoriser une personne ou une chose, notamment en raison d'une opinion préconçue, d'un parti pris ou d'une idée reçue ou subjective. Exercer une influence sur une personne ou une chose, souvent injustement ou à tort; en particulier, développer un parti pris; porter préjudice.

Sécurité culturelle : résultat fondé sur une reconnaissance respectueuse des déséquilibres de pouvoir inhérents au système de soins de santé et sur l'engagement d'y remédier. (FNHA, 2016a). Dans cette norme, la sécurité culturelle signifie la sécurité culturelle autochtone. Un milieu sûr sur le plan culturel pour les Autochtones est un milieu sûr sur le plan physique, social, émotionnel et spirituel, exempt de difficultés, d'ignorance ou de déni quant à l'identité d'une personne (Turpel-Lafond, 2020a). Pour pratiquer la sécurité culturelle, il faut connaître les événements coloniaux, sociopolitiques et historiques à l'origine des disparités en matière de santé auxquelles sont confrontés les Autochtones et qui perpétuent le racisme et l'inégalité dans les traitements (Allan et Smylie, 2015).

Équité : «équité» fait référence à l'impartialité et à la justice. Il y a une distinction avec le terme «égalité». Alors que l'égalité consiste à offrir la même chose à tout le monde, l'équité consiste à reconnaître que nous ne partons pas tous du même point et que nous devons reconnaître les déséquilibres et y remédier. Il s'agit d'un processus continu qui exige d'identifier et de surmonter les obstacles intentionnels et non intentionnels résultant de préjugés ou de structures systémiques.

Microagressions : offenses verbales, comportementales ou environnementales qui sont brèves et banales, qu'elles soient intentionnelles ou non, et qui expriment des insultes raciales hostiles, désobligeantes ou négatives à l'égard des personnes de couleur (Sue et coll., 2007).

Intervention : peut comprendre la promotion, la prévention, le counseling, le traitement, la consultation, la gestion, l'adaptation, la réadaptation et l'éducation.

Patient ou client : personne qui obtient les services professionnels, y compris les élèves qui les obtiennent dans des milieux d'enseignement ou le tuteur ou représentant légal dans le cas d'une personne qui est inapte à prendre des décisions. Avec le consentement de la personne ou du tuteur ou représentant légal, «le patient ou client» peut également inclure des membres de la famille ou des proches aidants. «Patient ou client» peut également s'entendre d'un sujet de recherche, le cas échéant.

Compétence professionnelle : capacité continue d'intégrer et de mettre en pratique les connaissances, les compétences, les attitudes et le jugement requis pour fournir des services efficaces d'orthophonie ou d'audiologie conformes aux règles déontologiques dans un champ de compétence désigné.

Associés d'OAC : associés affiliés, associés aides en santé de la communication, associés aides en santé de la communication à heures réduites, associés chercheurs ou professionnels apparentés, associés étudiants et associés retraités, tels que définis sur le site Web d'OAC.

Membre d'OAC : professionnel qui possède un diplôme de maîtrise ou l'équivalent en orthophonie ou en audiologie et qui a adhéré à OAC. Cela comprend trois types d'adhésions : membre complet, membre à heures réduites et membre international, tels que définis sur le site Web d'OAC.