

Guide concernant l'éthique et la sécurité dans la pratique du personnel de recherche

Par l'équipe de recherche V1sages

Rédigé par :

Angrignon-Girouard, É.¹, Bisson, M.¹, Ouadfel, S.¹, Dumont-Samson, O.¹, Lambert, M.¹, Chouinard, MC.², Hudon, C¹.

1. Faculté de médecine de famille et de médecine d'urgence de l'Université de Sherbrooke
2. Faculté de sciences infirmières de l'Université de Montréal

© Hudon C 2023. Tous droits réservés. Sous licence [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Table des matières

Guide concernant l'éthique et la sécurité dans la pratique du personnel de recherche....	1
1. Besoin de guider le personnel de recherche dans ses fonctions auprès des personnes impliquées dans la recherche	3
1.1. Mise en contexte	3
1.2. Objectif du guide	3
2. Éthique dans la pratique pour faire face aux situations difficiles ou imprévisibles.	4
2.1. Les valeurs qui guident la relation aux autres	4
2.2. Orienter une personne en situation de détresse	6
2.3. Du devoir de confidentialité des renseignements à la responsabilité de divulgation ayant pour but la protection de la personne ou d'un tiers	7
2.4. Signaler une situation problématique, de négligence, de discrimination ou d'abus	7
2.5. Ne pas tolérer d'agressivité, de harcèlement, d'inconduite ou de violence envers soi.....	8
3. Mesures de sécurité	8
3.1. Prévention de la violence et des méfaits.....	8
3.2. Procédures en cas de crise ou de danger pour la sécurité	10
4. Quoi faire après un évènement ou une situation difficile	10
4.1. Obtenir du soutien.....	10
4.2. Documenter les évènements	11
4.3. Faire un retour en équipe sur les situations problématiques	11
4.4. Adopter des pratiques réflexives	11
Références.....	11
Annexe - Rapport d'incident.....	13

1. Besoin de guider le personnel de recherche dans ses fonctions auprès des personnes impliquées dans la recherche

1.1. Mise en contexte

Les membres du personnel de recherche¹ en sciences de la santé peuvent faire face à des situations délicates dans le cadre de leurs fonctions, particulièrement dans leurs interactions avec les personnes impliquées dans la recherche (personnes participantes, professionnels de la santé, gestionnaires des établissements de santé, chercheuses et chercheurs et autres collègues) à différentes étapes de la réalisation d'une étude, notamment au moment de la collecte de données. [1, 2] Au Canada, les chercheuses et chercheurs et leurs équipes souscrivent à l'Énoncé de politiques des trois conseils [3] (EPTC) pour encadrer les pratiques éthiques de la recherche. Les directives comprises dans ce document sont procédurales et se concentrent sur l'éthique concernant la conception de la recherche, laissant les impératifs pratiques et la résolution de problèmes émergents potentiels au bon jugement des chercheuses et chercheurs.

Guillemain et Guillam [1] ont fait valoir que la recherche comporte « des moments éthiquement importants » au-delà des aspects procéduraux du cadre éthique établis dans la conception de la recherche, c'est-à-dire des situations délicates, souvent subtiles et imprévisibles, qui surgissent dans la pratique de la recherche. (p. 262) Les décisions prises dans ces situations peuvent avoir des conséquences éthiques, sans que le personnel de recherche ne se sente forcément devant un réel dilemme. Il existe peu d'outils pour accompagner et soutenir le personnel de recherche dans son rôle auprès des personnes impliquées dans la recherche lors de situations difficiles. De plus, Naufel et Beike [4] ont démontré que le personnel de recherche peut être confronté à des risques physiques, psychologiques et sociaux dans l'exercice de ses responsabilités, particulièrement lors du processus de la recherche. Or, alors que les chercheuses et chercheurs s'outillent de plus en plus pour prévenir les risques envers les personnes qui participent à la recherche, les mesures prévues pour le personnel de recherche qu'ils emploient sont moins souvent abordées. [2, 4] De plus, certains membres du personnel de recherche ne pratiquent pas une profession régie par un code déontologique, et n'ont donc que peu ou pas d'accès à de la formation sur les comportements éthiques à adopter dans leur pratique ainsi que sur les mesures de sécurité. Ils ne bénéficient pas toujours d'un soutien formel quant aux risques, aux inconduites ou aux méfaits qu'ils peuvent rencontrer sur le terrain.

1.2. Objectif du guide

Les chercheuses et chercheurs qui embauchent du personnel de recherche sont responsables de lui assurer un environnement de travail sain et sécuritaire et de l'informer des règles, lois et bonnes conduites qui régissent leurs activités de recherche. Ils doivent lui offrir un encadrement constructif pour lui permettre d'effectuer son travail avec assurance et de maintenir des relations positives. De son côté, le personnel de recherche doit s'assurer de connaître ces règles, lois et bonnes conduites, de les respecter et de ne pas outrepasser son rôle. Il doit également éviter d'entreprendre des actions pour lesquelles il n'a pas de formation ou une préparation suffisante.

¹ Le terme personnel de recherche réfère aux étudiants et étudiantes embauchés pour des projets de recherche, aux assistants, aux agents, et aux coordonnateurs de recherche, ainsi qu'à tout professionnel embauché pour exercer des tâches de recherche.

Ce guide propose des principes éthiques dans la pratique et des mesures de sécurité pour soutenir le personnel de recherche dans ses fonctions auprès des personnes impliquées dans la recherche. Il vise à lui permettre d'adopter des comportements éthiques face aux diverses situations qui peuvent survenir lors de la collecte de données ainsi qu'à prévenir les situations problématiques ou risquées qu'il peut rencontrer dans le cadre des activités de recherche sur le terrain en institution de santé ou dans les milieux de vie ou de travail autres.

2. Éthique dans la pratique pour faire face aux situations difficiles ou imprévisibles

2.1. Les valeurs qui guident la relation aux autres

Les équipes de recherche doivent se soumettre aux politiques et aux valeurs des institutions de santé au sein desquelles elles mettent en œuvre leurs recherches, de même qu'à celles de leur établissement d'appartenance (par exemple les universités). Ces politiques et valeurs dictent l'approche à adopter par le personnel de recherche envers soi et autrui. [3]

Respect et dignité

Le code d'éthique suivi par les professionnelles et professionnels de la santé du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS-NIM) [5], par exemple, repose sur les valeurs de respect et de dignité. Il stipule que « toute personne mérite le respect inconditionnel de cette dignité, quels que soient son âge, son sexe, sa santé physique ou mentale, son identité de genre ou son orientation sexuelle, sa religion, sa condition sociale ou son origine ethnique. » (p. 4)

Cet engagement à reconnaître la dignité et le respect pour tous implique au minimum que le personnel de recherche adopte les comportements suivants :

- Favoriser un climat de confiance et de respect mutuel qui encourage l'inclusion de toutes et tous dans un esprit de diversité;

- Respecter la singularité de la personne, incluant ses valeurs, sa culture, sa langue, son orientation, sa spiritualité et ses croyances religieuses;

- Traiter les personnes équitablement et sans aucune discrimination, tout en maintenant une saine distance professionnelle avec celles-ci;

- Accueillir avec ouverture et empathie;

- Prendre soin de s'identifier en ayant une carte d'identité;

- Entretenir des relations professionnelles, polies et courtoises;

- Utiliser un langage accessible, adapté et respectueux qui privilégie le vouvoiement et qui exclut toute forme de familiarité excessive ou déplacée;

- Poser des gestes attentifs et consciencieux;

- Respecter la vie privée, l'intimité et la pudeur;

- Ne tolérer aucune forme de violence, d'abus, de négligence, d'exploitation, d'intimidation ou de discrimination envers les personnes et soi-même. Ne pas tolérer la loi du silence et signaler ces situations aux autorités pertinentes (voir p. 5 à ce sujet);

- Au préalable, s'assurer que les membres du personnel des milieux cliniques où s'effectue la recherche (p. ex. le personnel soignant, le personnel administratif) soient mis au courant de la présence du personnel de recherche dans leur établissement, par des affiches de présentation, un mémo, etc.

* Cette liste est inspirée du Code d'éthique CIUSSS-NIM pour les soins prodigués par les professionnelles et professionnels de la santé et a été adaptée au rôle du personnel de recherche.

Consentement à la participation à la recherche

Le consentement à la participation à une recherche est fondamental au respect et à la dignité d'une personne. Tous les chercheuses et chercheurs doivent mettre en place des mesures assurant l'obtention d'un consentement volontaire, éclairé et continu de la part des personnes participantes à la recherche, en vertu de l'Énoncé de politique des trois conseils de la recherche. [3]

Une série de comportements liés à la pratique de la recherche et à l'interaction avec les personnes participantes peut être soulignée pour orienter le personnel de recherche dans l'obtention de ce consentement. Inspirés de la démarche d'obtention du consentement aux soins par les professionnelles et professionnels de la santé du CIUSSS-NIM, cela implique au minimum que le personnel de recherche adopte les comportements suivants :

- En fonction de ce qui a été convenu avec le comité d'éthique de la recherche, obtenir le consentement écrit ou verbal de la personne participante ou celui de la personne qui peut consentir au projet de recherche à sa place et avec son accord, et ce, de manière continue;

- S'assurer que la personne participante ainsi que la personne qui doit fournir le consentement substitué aient bien compris les différentes options de participation à la recherche ainsi que les conséquences, risques et avantages associés à chacune d'elles;

- Encourager et soutenir la participation de la personne participante aux discussions et aux décisions la concernant même si elle est inapte (si tel est le cas);

- Respecter le refus de participation que la personne exprime librement après avoir reçu toute l'information nécessaire, et la remercier pour le temps consacré. En aucun cas insister pour qu'une personne accepte de participer à la recherche;

- Inviter la personne participante ou ses proches à collaborer aux activités d'enseignement et de recherche et, le cas échéant, respecter leur refus à le faire;

- Miser sur la collaboration de toutes les parties prenantes (les chercheuses et chercheurs, le personnel de recherche, les patientes et patients partenaires, les membres de l'établissement, les personnes participantes, etc.) pour définir les démarches à retenir pour l'obtention du consentement libre et éclairé à la recherche;

- Tenir compte des besoins et des capacités propres à la personne lors de sa participation à la recherche et, si possible et nécessaire, l'accommoder en lui offrant des modalités de participation qui lui conviennent.

*Cette liste est inspirée du Code d'éthique CIUSSS-NIM pour les soins prodigués par les professionnelles et professionnels de la santé et a été adaptée au rôle du personnel de recherche.

2.2. Orienter une personne en situation de détresse

Dans le cadre de la recherche, lorsque des personnes participantes sont questionnées sur des sujets personnels et sensibles (p. ex. lors de questionnaires d'évaluation sur leur sécurité alimentaire, sur la détresse psychologique ou sur le soutien social), il est possible que leurs réponses préoccupent le personnel de recherche. Ce peut être le cas, par exemple, lorsqu'un membre du personnel de recherche reçoit des informations provenant du participant ou de la participante qui révèlent une situation de détresse nécessitant l'intervention d'une personne responsable dont la profession est indiquée pour la situation. Les comportements à adopter qui suivent sont inspirés d'un outil pour les intervenantes et intervenants du milieu communautaire pouvant faire face à des personnes en situation de détresse psychologique liée à la violence conjugale. Puisque les membres du personnel de recherche ne pratiquent pas d'interventions, il est essentiel qu'ils et elles aient identifié au préalable une personne responsable à qui s'adresser en cas de suspicion de détresse chez la personne participante.

En fonction du degré de détresse de la personne, orienter une personne qui exprime une détresse psychologique ou physique implique au minimum que le personnel de recherche adopte les comportements suivants :

- Écouter la personne participante, faire preuve d'empathie et la remercier pour sa confiance;
- Encourager la personne participante à parler de sa situation à une professionnelle ou un professionnel de la santé formé pour l'aider;
- S'il y a inquiétudes pour la sécurité immédiate de la personne ou pour autrui, signaler la situation de détresse à la personne responsable identifiée au préalable par l'équipe de recherche (tout en respectant néanmoins la confidentialité des informations divulguées par la personne participante, à ce sujet voir également section 2.3);
- Minimiser les risques de nuire à la personne participante, ce qui signifie parfois ne pas tenter de lui venir en aide ou d'intervenir auprès d'elle au-delà de ce que permet le rôle des membres du personnel de recherche.

*Cette procédure de base est inspirée de l'Outil d'intervention psychosociale en violence conjugale auprès des victimes vivant dans un contexte de vulnérabilité du gouvernement du Québec [6] et adaptée au rôle et responsabilités limitées aux membres du personnel de recherche en matière d'intervention.

2.3. Du devoir de confidentialité des renseignements à la responsabilité de divulgation ayant pour but la protection de la personne ou d'un tiers

D'emblée, le personnel de recherche doit être sensibilisé au devoir éthique de confidentialité, c'est-à-dire « protéger les renseignements qui leur sont confiés et éviter d'en faire un mauvais usage ou de les divulguer à tort »[3]. Les mesures de confidentialité sont régies à la fois par l'Énoncé de politique des trois conseils de la recherche et par le comité d'éthique de la recherche responsable du milieu où se déroule la recherche, et auquel le personnel de recherche devrait avoir l'habitude de se référer.

Néanmoins, à des fins de protection et de sécurité, le personnel de recherche pourrait être dans l'obligation de divulguer des renseignements personnels des personnes participantes aux autorités compétentes dans le but de « protéger la santé, la vie ou la sécurité d'un participant ou d'une participante, d'un tiers, d'une communauté ou de l'ensemble de la population ». Par exemple, une situation de maltraitance envers un enfant, l'information concernant une maladie à déclaration obligatoire, [7] une menace terroriste, d'atteinte à la vie d'autrui ou une menace suicidaire devrait être communiquée aux autorités mandatées, telles qu'à des médecins, aux agents de sécurité de l'institution de santé dans laquelle le personnel de recherche se trouvent, ou encore aux corps de police.

Néanmoins, le personnel de recherche est généralement entouré de professionnelles et professionnels de la santé qui respectent un code déontologique et qui sont formés pour réagir à de telles situations. Dans ce cas, il serait préférable que le personnel de recherche leur transfère directement la responsabilité de contacter les autorités concernées. Cette responsabilité de divulgation ayant pour but la protection de la personne ou d'un tiers implique au minimum que le personnel de recherche adopte les comportements suivants:

- Dans la mesure du possible, informer le participant ou la participante que l'information reçue devra faire l'objet d'une divulgation afin de respecter le consentement continu et de préserver sa confiance. Toutefois, le personnel de recherche doit prioriser sa propre sécurité et privilégier la prudence. Si possible, consulter le chercheur ou la chercheuse responsable avant de le faire en cas de doute. Consulter l'EPTC au besoin;
- Transférer l'information à la chercheuse ou au chercheur responsable ou au responsable clinique désigné afin que celle-ci ou celui-ci entreprenne les démarches auprès des autorités concernées;
- Si la situation est une urgence qui requiert une divulgation rapide pour prévenir un danger imminent, contacter le 911.

*Cette procédure est un résumé des recommandations de l'EPTC [3]. Une telle situation mérite néanmoins de se référer à l'EPTC pour s'assurer que la démarche respecte les lois et responsabilités civiles des personnes concernées.

2.4. Signaler une situation problématique, de négligence, de discrimination ou d'abus

Au même titre que les professionnelles et professionnels de la santé qui travaillent en collaboration avec une diversité de collègues et d'intervenantes et intervenants dans les différents milieux de santé, le personnel de recherche peut être témoin de situations problématiques, de négligence, de discrimination et d'abus de la part de personnes

impliquées dans la recherche envers autrui. Le personnel de recherche doit donc savoir comment dénoncer une telle situation et à qui s'adresser pour le faire. Cette responsabilité de rapporter une situation problématique, de négligence, de discrimination ou d'abus implique au minimum que le personnel de recherche adopte les comportements suivants :

- Prendre des notes écrites de la situation observée ou vécue, incluant les personnes présentes;
- Si la situation n'implique pas directement le chercheur ou la chercheuse responsable, lui partager les faits afin d'avoir un avis extérieur, d'analyser la situation et de vérifier les mesures à prendre;
- Le personnel de recherche ou son équipe peut se référer aux politiques sur le harcèlement de son institution. Si besoin, ils pourraient aussi se référer à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [8] pour se guider dans la situation;
- S'informer sur les mécanismes de dénonciation prévus et/ou adresser une plainte à l'organisation désignée par l'institution de santé ou par l'employeur où a eu lieu la situation problématique (par exemple, un bureau des plaintes, un syndicat, l'Ombudsman). Évaluer la situation afin de déterminer qui doit initier les démarches auprès de quelle organisation.

*Cette liste est inspirée du Code d'éthique CIUSSS-NIM pour les professionnels de la santé et a été adaptée au rôle du personnel de recherche.

2.5. Ne pas tolérer d'agressivité, de harcèlement, d'inconduite ou de violence envers soi

Le personnel de recherche peut être confronté à des comportements agressifs ou de violence envers eux-mêmes de la part des personnes participantes ou toutes autres personnes, incluant les membres du personnel. Puisqu'ils exercent une fonction dans le cadre d'un emploi, les membres du personnel de recherche peuvent sentir qu'il est de leur devoir de poursuivre une interaction malgré tout. Or, ils ne devraient jamais tolérer les comportements agressifs ou violents d'autrui sous couvert de devoirs professionnels. Dans une telle situation, les membres du personnel de recherche doivent plutôt :

- Demander à la personne participante ou à l'interlocuteur de s'adresser à lui ou elle avec respect sans quoi il ou elle devra mettre fin à l'interaction;
- Si la personne participante ne se ravise pas, mettre fin à l'entretien poliment, puis raccrocher ou quitter la pièce;
- Le personnel de recherche a le droit de refuser une interaction future avec une personne impliquée dans la recherche s'ils ont vécu une situation d'intimidation, d'agressivité ou de violence auparavant.

3. Mesures de sécurité

3.1. Prévention de la violence et des méfaits

Le personnel de recherche devrait connaître les gestes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail pour prévenir les risques d'agressions ou de méfaits. Les membres du personnel de recherche peuvent arriver sur le terrain sans avoir eu l'occasion

de se familiariser avec ces mesures de sécurité. Or, il est important qu'ils se réfèrent au code de conduite de l'institution d'affiliation et connaissent certains conseils de sécurité afin d'assumer leurs responsabilités quant au respect de ce code de conduite. Pour prévenir les situations de méfaits envers les personnes impliquées dans la recherche, cela implique au minimum que le personnel de recherche adopte les précautions suivantes sur le lieu de travail en institution de santé ou en laboratoire, le cas échéant [9] :

- Être toujours conscient de ce qui se passe autour de soi – remarquer les sons et les mouvements;
- Laisser fermées et dégagées les portes conçues pour être verrouillées – par exemple, ne jamais bloquer une porte verrouillée avec un objet;
- Porter un badge d'identification ou carte identité de manière visible;
- Porter attention aux personnes extérieures au lieu de travail; demander des explications à toute personne extérieure n'ayant pas de carte d'accès valide ou de raison valable de se trouver sur les lieux ou appeler la sécurité ou la police si la personne ne se sent pas en sécurité;
- Ne pas laisser des personnes non autorisées entrer derrière soi dans une zone sécurisée : veiller à vérifier derrière soi;
- Ne pas laisser les personnes participantes à la recherche entre soi et la porte pour sortir d'une pièce : s'assurer d'être la personne la plus proche de la sortie;
- Signaler tout colis suspect, toute activité ou personne suspecte immédiatement au superviseur ou à la sécurité;
- Conserver les objets de valeur sous clé; ne jamais laisser d'objets de valeur sans surveillance, à la vue de tous, ou dans un endroit prévisible non verrouillé;
- Pour des questions de sécurité et d'hygiène, veiller à garder les bouteilles d'eau ou autre produit alimentaire et d'hydratation sous surveillance;
- Éviter d'utiliser des escaliers déserts ou isolés;
- Lors d'une attente pour l'ascenseur, se mettre sur le côté; cela permettra de regarder à l'intérieur, et ne pas se sentir dans l'obligation d'entrer si inconfort;
- Si une personne entre dans l'ascenseur après soi et que ceci génère un malaise, se permettre de sortir;
- Dans l'ascenseur, se placer près du panneau de contrôle; en cas d'urgence, appuyer sur tous les boutons d'appel d'étage et sur le bouton d'urgence. Ne pas appuyer sur le bouton arrêt, car il y a un risque de se retrouver coincé entre deux étages;
- Connaître les procédures d'intervention d'urgence, qui appeler et comment le faire;
- Si possible, avoir sous la main une alarme de détresse personnelle, (par exemple, téléphone cellulaire, téléphone fixe sur les lieux ou un bouton d'urgence) et connaître le fonctionnement au préalable.

*Cette liste a été tirée de la boîte à outils de sécurité proposée par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité au travail du secteur affaires sociales (ASSTAS) puis adaptée aux réalités du personnel de recherche.

3.2. Procédures en cas de crise ou de danger pour la sécurité

Le personnel de recherche pourrait être confronté à une situation qui requiert une demande d'aide immédiate de la part d'un membre du personnel de l'institution de santé. L'aide est requise lorsqu'une personne impliquée dans la recherche, par son comportement violent ou menaçant, présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres.

Les institutions de santé ont un plan d'intervention qui vise à protéger la santé et la sécurité physique et psychologique des personnes exposées à la violence sur les lieux de travail. Il contient des informations pouvant servir à orienter les travailleuses et travailleurs confrontés à une situation d'agressivité et contribue à augmenter le sentiment de sécurité du personnel. Le personnel de recherche doit également pouvoir compter sur cette procédure pour assurer leur sécurité.

Pour toute urgence mettant la sécurité du personnel de recherche en danger, ces derniers doivent :

- Appeler à l'aide et interpeller les responsables de la sécurité, ce qui déclenchera la mise en place du plan d'intervention (pour les institutions qui ont adopté les mesures de l'ASTSASS, il s'agit de déclencher le code blanc [10], qui transmet le signal aux responsables de la sécurité).

Dans certains cas, le personnel de recherche est amené à effectuer de la collecte de données à l'extérieur des établissements de santé, par exemple au domicile des participantes et participants, dans un organisme ou une entreprise externe à l'institution de santé ou dans un lieu public. Lorsqu'une menace à la sécurité se produit dans ces lieux, le personnel de recherche doit :

- Mettre fin à son interaction avec la personne participante;
- Quitter le domicile de la personne participante, le cas échéant, et se rendre en lieu sûr;
- Appeler la police au besoin;
- Informer les responsables de recherche dès que possible afin de témoigner de la situation et de trouver du soutien.

*Cette liste est inspirée du guide de l'Ontario sur la prévention de la violence au travail. [11]

4. Quoi faire après un évènement ou une situation difficile

4.1. Obtenir du soutien

Si un ou des membres du personnel de recherche sont confrontés à une situation difficile et se sentent inconfortables, déstabilisés ou directement affectés, ils sont encouragés à en parler rapidement à une personne de confiance ou à aller chercher de l'aide auprès d'une ressource appropriée, que se soit quelqu'un de confiance dans son entourage proche, dans son équipe de recherche, son syndicat, un professionnel de la santé ou un groupe de soutien.

4.2. Documenter les événements

Si une situation problématique en lien avec l'éthique, la sécurité, ou qui contrevient aux lois applicables survient avec une personne impliquée dans la recherche, il est recommandé au personnel de recherche de documenter l'événement dans un rapport écrit (voir annexe). La description des événements et les causes impliquées devraient être explicitées de manière à conserver une version des faits la plus factuelle et détaillée possible. Pour cela, le rapport devrait être écrit le plus tôt possible après l'événement.

4.3. Faire un retour en équipe sur les situations problématiques

Il est important que les membres du personnel de recherche puissent partager leurs expériences et leurs émotions ressenties avec les membres de leur équipe de recherche, incluant les chercheuses et chercheurs, lors d'une situation problématique afin de répartir la responsabilité entre les membres, obtenir du soutien de ses pairs et de ses supérieurs, et recevoir une rétroaction sur la situation vécue. Il est important que le personnel ait accès à un espace de partage ouvert et respectueux de leur expérience (espace sécuritaire de parole, espace bienveillant). La nécessité d'aborder une situation en groupe ou individuellement peut dépendre du degré d'implication du personnel de recherche, de leur préférence, et d'autres aspects de responsabilités et de confidentialité à respecter.

4.4. Adopter des pratiques réflexives

L'équipe de recherche devrait profiter de toute opportunité qui émerge lors de la recherche pour réfléchir à ses pratiques et pouvoir s'ajuster en cas de besoin. Dresser un constat de ce qui a été bien fait ou non, ce qui aurait pu être fait et les événements difficiles qui se sont manifestés est important pour permettre d'améliorer l'éthique dans la pratique et maintenir la sécurité du personnel de recherche de manière continue.

Références

1. Guillemin M, Gillam L. Ethics, reflexivity, and "ethically important moments" in research. *Qualitative inquiry*. 2004;10:261-80.
2. Friedland J, Peter E. Recognizing the Role of Research Assistants in the Protection of Participants in Vulnerable Circumstances. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*. 2020;15:143-52.
3. Gouvernement du Canada. L'Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains. <https://ethics.gc.ca/fra/documents/tcps2-2022-fr.pdf>. (2022). Accessed February 6.
4. Naufel KZ, Beike DR. The ethical treatment of research assistants: are we forsaking safety for science? *Journal of Research Practice*. 2013;9:M11-M.
5. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal. Code d'éthique. https://cdn.ciusssnordmtl.ca/documents/Menu/Votre_CIUSSS/Documentation/Code-d-ethique/Code_Ethique.09.2021.pdf?1632835024. (2021). Accessed August 16.
6. Gouvernement du Québec. Outil d'intervention psychosociale auprès des personnes victimes de violence conjugale vivant dans un contexte de vulnérabilité.

<https://intervenonsenviolenceconjugale.santesaglac.gouv.qc.ca/app/>. (2021). Accessed August 16.

7. Agence de santé publique du Canada. Définitions de cas: maladies à déclaration obligatoire à l'échelle nationale. <https://maladies.canada.ca/declaration-obligatoire/liste-maladies>. (2022). Accessed August 29.

8. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr>. Accessed September 1.

9. Association Public Services Health and Safety. Boîte à outils de sécurité: Guide de ressources. <http://asstsas.qc.ca/publication/boite-outils-de-securite>. (2019). Accessed February 24.

10. Association paritaire pour la santé et la sécurité au travail du secteur affaires sociales. Le code blanc: intervenir avec efficacité en cas d'urgence. <http://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/ft15-codeblanc-web.pdf>. (2016). Accessed February 24.

11. Gouvernement de l'Ontario. Prévention de la violence au travail dans le secteur de la santé : Guide de la loi à l'intention des hôpitaux, des foyers de soins de longue durée et des fournisseurs de soins à domicile. <https://www.ontario.ca/fr/page/prevention-de-la-violence-au-travail-dans-le-secteur-de-la-sante-guide-de-la-loi-lintention-des#section-12>. (2021). Accessed February 24.

Annexe - Rapport d'incident

Reporté par :

Nom :

Titre d'emploi :

Université :

Faculté ou département :

Adresse courriel :

Description de l'incident :

Lieu :

Date :

Heure :

Appel à une autorité : oui/ non, laquelle

Description de l'incident :

Recommandations pour prévenir un incident similaire futur :