

PRÉJUDICES MORAUX

**PRENDRE DES MESURES POUR PRÉVENIR LES PRÉJUDICES
MORAUX : QUELQUES CONSEILS POUR LES DIRIGEANTS**

QU'ENTEND-ON PAR PRÉJUDICES MORAUX?

Certaines professions exposent les travailleurs à des risques pour leur santé mentale.

C'est notamment le cas des professions qui veillent à la santé et au bien-être d'autrui (comme les métiers d'infirmiers et d'ambulanciers) et de celles qui protègent le bien-être et la sécurité d'autrui (comme les métiers d'agents de la GRC et d'agents correctionnels). Les préjudices moraux font d'ailleurs partie des risques encourus par les travailleurs en matière de santé mentale.

Lorsqu'une personne a le sentiment d'avoir posé un geste allant à l'encontre de ses propres convictions morales, cela signifie qu'elle a vécu un événement potentiellement préjudiciable sur le plan moral^{1, 2}. Cela peut être dû :

- à sa propre action ou inaction;
- au fait qu'elle ait été témoin de gestes posés par une autre personne;
- au fait qu'un organisme ou un individu ait dérogé à son devoir de fournir des soins et une protection.

Il y a préjudice moral lorsqu'un ou plusieurs événements potentiellement préjudiciables sur le plan moral entraînent une détresse ou une défaillance psychologique, sociale ou spirituelle, qui a des répercussions néfastes sur la santé mentale, les relations et la qualité de vie³.

En tant que leader, vous avez un rôle à jouer afin d'atténuer ce risque. Voici quelques mesures proactives susceptibles de vous aider à protéger la santé mentale de votre personnel :

COMMUNIQUEZ AVEC OUVERTURE ET FRANCHISE

Assurez-vous que les messages véhiculés demeurent simples, cohérents, utiles, et qu'ils émanent de plusieurs sources à la fois crédibles et fiables⁴. Force est d'admettre que vous n'avez pas nécessairement réponse à tout, mais il faut vous engager à trouver des réponses⁵. Exprimez votre reconnaissance pour le travail accompli et faites preuve d'empathie envers les défis relevés.

SOYEZ À L'ÉCOUTE DE VOTRE PERSONNEL

Ayez recours à divers mécanismes, comme des tournées des dirigeants, qui permettent à ces derniers de comprendre les divers facteurs de stress auxquels votre équipe est confrontée sur le plan moral, et comment elle y fait face. Les membres de votre équipe ont besoin de se sentir épaulés. Il est important d'être à l'écoute des préoccupations de chacun et de travailler de concert avec eux pour trouver des solutions et les mettre en application⁶.

EXAMINEZ LES DIRECTIVES ET LES POLITIQUES QUI TRAITENT DES SITUATIONS DIFFICILES SUR LE PLAN ÉTHIQUE

Suivez l'évolution de toute situation et vérifiez régulièrement si les politiques mises en place demeurent pertinentes en regard des réalités actuelles, et soyez prêt à y apporter des changements au besoin¹⁰⁻¹².

CRÉEZ DES INITIATIVES DE SOUTIEN PAR LES PAIRS NON SEULEMENT POUR VOS DIRIGEANTS, MAIS AUSSI POUR VOUS-MÊME

Au même titre que le personnel, les dirigeants ont aussi besoin de recevoir le soutien de leurs pairs. Lorsque vous formez des groupes de pairs ou établissez des liens, essayez de tenir compte des différents niveaux de leadership afin d'atténuer l'effet des rapports de force. Les dirigeants des échelons les plus élevés auront peut-être besoin d'entrer en relation avec des pairs provenant d'autres entreprises.

ENCOURAGEZ UNE CULTURE DE SOUTIEN EN MILIEU DE TRAVAIL

Assurez-vous que l'ensemble du personnel ait accès à un éventail de mesures de soutien¹³. La mise en place d'un programme de soutien par les pairs pourrait en outre s'avérer particulièrement bénéfique, car il aiderait les membres de votre effectif à réaliser que d'autres personnes vivent aussi des situations de stress similaires et qu'ils ne sont « pas seuls » à devoir composer avec une telle situation^{8, 14}.

PRENEZ SOIN DE VOUS

Il est souvent difficile de prendre soin de soi. Pourtant, il est impératif de trouver le temps de s'occuper de son bien-être pour préserver une bonne santé au fil d'une carrière qui présente des défis. Les dirigeants doivent montrer l'exemple et faciliter l'acquisition de compétences et l'adoption de comportements utiles afin que leurs équipes se sentent suffisamment en sécurité pour en faire autant¹⁵.

CÉLÉBREZ TOUTE RÉUSSITE, GRANDE OU PETITE

De grandes choses se produisent au sein de votre entreprise : repérez et communiquez les réussites, et déterminez des façons de tirer profit de celles-ci dans l'ensemble de votre entreprise⁷.

SENSIBILISEZ LES DIRIGEANTS AUX PRÉJUDICES MORAUX

Faites-leur savoir que les employés auront peut-être tendance à éviter de parler des facteurs de stress qui les tenaillent sur le plan moral, mais qu'ils sont susceptibles d'entendre des histoires, des croyances ou des affirmations qui suggèrent qu'une personne éprouve des difficultés. Préparez vos leaders à tendre la main, à prendre les devants et à offrir leur soutien. Fournissez-leur les compétences et les connaissances nécessaires pour aider le personnel à donner un sens aux événements et aux décisions difficiles sur le plan psychologique⁷⁻⁹.

Élaboré par le Centre d'excellence – TSPT, en collaboration avec : R. Nicholas Carleton, Ph. D.; Kim Corace, Ph. D.; Dre Alexandra Heber, FRCPC, CCPE; Nicholas Jones, Ph. D.; Randi McCabe, Ph. D.; Margaret C. McKinnon, Ph. D.

Pour de plus amples renseignements au sujet des préjudices moraux, veuillez consulter le document *Détresse morale chez les travailleurs de la santé durant la pandémie de COVID-19 : Guide sur les blessures morales* : <https://blessuremorale.ca>

RÉFÉRENCES

- 1 LITZ, B.T., et P.K. KERIG, « Introduction to the Special Issue on Moral Injury: Conceptual Challenges, Methodological Issues, and Clinical Applications » dans *Journal of Traumatic Stress*, 2019, vol. 32, no 3, p. 341-349.
- 2 LITZ, B.T., et autres, « Moral Injury and Moral Repair in War Veterans: A Preliminary Model and Intervention Strategy » dans *Clinical Psychology Review*, 2009, vol. 29, no 8, p. 695-706.
- 3 PHOENIX AUSTRALIA – CENTRE FOR POSTTRAUMATIC MENTAL HEALTH et LE CENTRE D'EXCELLENCE – TSPT, *Détresse morale chez les travailleurs de la santé durant la pandémie de COVID-19 : Guide sur les préjudices moraux*, Phoenix Australia – Centre for Posttraumatic Mental Health et Le centre d'excellence – TSPT, 2020, ISBN en ligne : 978-0-646-82024-8.
- 4 US DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES CENTRE FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION, *Crisis and Emergency Risk Communication – Psychology of a Crisis*, 2019. Accessible à l'adresse : <https://emergency.cdc.gov/cerc/manual/index.asp>
- 5 FORESTER, B.B., M.N. PATLAS et F.J. LEXA, « Crisis Leadership During and Following COVID-19 » dans *Canadian Association of Radiology Journal*, 2020, vol. 71, no 4, p. 421-422.
- 6 SHANAFELT, T.D., et autres, *Creating a Resilient Organization*, American Medical Association, 2020. Accessible à l'adresse : <https://www.ama-assn.org/system/files/2020-05/caring-for-health-care-workers-covid-19.pdf>.
- 7 JANSSEN, S. « Moral Injury in Health Care and COVID-19 », 2020; Accessible à l'adresse : https://www.socialworktoday.com/archive/exc_040620.shtml.
- 8 HENDIN, A., et autres, « End-of-Life Care in the Emergency Department for the Patient Imminently Dying of a Highly Transmissible Acute Respiratory Infection (such as COVID-19) » dans *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 2020, p. 1-5.
- 9 MORGANSTEIN, J.C., et autres, « Response to and Recovery from the COVID-19 Pandemic: What Will It Take? » dans *Psychiatry*, 2020, p. 1-6.
- 10 MARJWEL, A., et autres, « Clinical and Ethical Challenges for Emergency Departments During Communicable Disease Outbreaks: Can Lessons from Ebola Virus Disease Be Applied to the COVID-19 Pandemic? » dans *Emergency Medicine Australasia*, 2020.
- 11 BERLINGER, N., et autres, *Ethical Framework for Health Care Institutions Responding to Novel Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), Guidelines for Institutional Ethics Services Responding to COVID-19 – Managing Uncertainty, Safeguarding Communities, Guiding Practice*, 2020.
- 12 BOYD, M., *RPS guidance on ethical, professional decision making in the Covid-19 Pandemic*, 2020.
- 13 OMNIA HEALTH INSIGHTS, « How to Protect the Wellbeing of Healthcare Staff in the COVID-19 Crisis. 2020 ». Accessible à l'adresse : <https://insights.omnia-health.com/coronavirus-updates/how-protect-wellbeing-healthcare-staff-covid-19-crisis>.
- 14 HARDACRE, J., et F. DIRECTOR, *Psychological PPE: Survival Kit for Creating a Safer Culture in the Covid-19 Context* by Dr Jeanne Hardacre & Dr Alexander Margetts.
- 15 NEWITT, S., *Managing your Energy*, The King's Fund, *Leading through Covid project*, 2020. Accessible à l'adresse : <https://www.kingsfund.org.uk/publications/managing-your-energy-covid19>.