



FICHE SYNTHÈSE

La délibération sur une question morale

Mise en œuvre dans le but de développer les connaissances, sensibilités et compétences sur le plan éthique, la délibération sur une question morale (DQM) se définit comme un processus de réflexion de groupe à travers le dialogue entre les différentes personnes touchées par une situation sujette à délibération.

La DQM est un outil mobilisé pour réfléchir à une question morale reliée aux pratiques quotidiennes de l'organisme. Cette question peut se situer à un niveau interpersonnel (cas particulier) ou à un niveau plus global (ex : quelles balises communes peut-on se donner concernant la question de la confidentialité, dans le cadre du travail d'équipe ?).

La délibération permet à chacun.e de développer ses habiletés éthiques, au travers des apprentissages apportés par la réflexion sur des problèmes concrets rencontrés dans l'organisme. Cet ancrage dans l'expérience pratique permet de prendre en compte le contexte, la complexité et le caractère historique de ces problèmes. Dans une optique à court terme, elle favorise la résolution de problèmes éthiques et de dilemmes moraux rencontrés dans la pratique.

À plus long terme, elle a une dimension formative, en vue d'améliorer les pratiques développées au sein de l'organisme.

VISÉES ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

- Développer la sensibilité envers les différents enjeux moraux liés à la pratique en s'appuyant sur le dialogue, dans l'optique d'un apprentissage conjoint. En ce sens, la DMQ vise l'amélioration générale de la qualité éthique des pratiques.
- Développer l'identité de l'organisation au travers de l'exploration et la définition de ses valeurs centrales. Dans cette lignée, la DQM cherche à favoriser l'actualisation de ses valeurs en politiques et en actions concrètes.
- Le dialogue propre à la DQM implique de ralentir la prise de position. Avant de se positionner, il s'agit en effet d'affiner sa compréhension de la situation et d'explorer ses propres valeurs, ainsi que celles des autres participant.e.s – sans être contraints par des règles, des lois, des théories ou des hiérarchies. Un dialogue réussi conduit à ce que les points de vue des participant.e.s se transforment, et à faire émerger de nouvelles perspectives.
- La démarche vise à explorer, clarifier et adopter des valeurs centrales communes pertinentes pour l'enjeu considéré. Afin d'atteindre ce but, on privilégie le fait de se demander pourquoi il est important d'agir de cette façon, plutôt que de se demander quoi faire.

MODALITÉS DE DÉLIBÉRATION

Les modalités de délibération doivent rester le plus ouvertes possible dans le but de favoriser l'inclusion et la participation pleine et entière de l'ensemble des parties prenantes. Néanmoins, la démarche peut s'organiser en quatre grandes étapes :

➤ PREMIÈRE ÉTAPE : ANCRER LA RÉFLEXION ÉTHIQUE DANS L'EXPÉRIENCE ¹

En premier lieu, les participant.e.s sont invité.e.s à parler des expériences vécues en lien avec la question discutée. Cette étape consiste par ailleurs à clarifier le sens donné à la question discutée, et à identifier ce que chacun.e considère être important pour orienter l'action. Toutes les personnes directement touchées par la situation (membre de la direction, intervenant.e, participant.e, etc.) doivent idéalement prendre part à la délibération. L'objectif de cette étape est de mieux comprendre ce qui sous-tend son point de vue, ainsi que celui des autres.

➤ DEUXIÈME ÉTAPE : SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS ASPECTS MIS EN ÉVIDENCE AU COURS DE LA PREMIÈRE ÉTAPE

Afin de réaliser ce temps de synthèse, il est possible de s'appuyer sur un schéma qui résume les savoirs expérientiels mis en avant dans la première phase, les éléments importants à considérer, ainsi que les différentes perspectives exposées dans la discussion.

¹ Il s'agit ici de faire confiance à son expérience, de trouver la validité propre au singulier, ainsi de choisir le contact avec son expérience plutôt que la conformité (Laugier, 2009 : 85).

≥ TROISIÈME ÉTAPE : IDENTIFICATION DES VALEURS OU NORMES QUI PEUVENT GUIDER L'ACTION

À partir de la synthèse, quelles principales conclusions peuvent en être retirées ? À ce stade, les participant.e.s ne doivent pas se demander « quoi faire? », mais plutôt « pourquoi le faire ? » Cette justification peut s'opérer sous trois angles complémentaires : quelles sont les conséquences possibles de telle action ? Quelles sont les valeurs qu'elle mine ou qu'elle actualise ? Quels intérêts sont mis de l'avant, en faisant tel ou tel choix ?

≥ QUATRIÈME ÉTAPE : PRISE DE POSITION INDIVIDUELLE PUIS COLLECTIVE

Pour conclure la démarche, chacun.e se positionne par rapport aux actions à mener. À l'issue du tour de table, le groupe identifie les différences et les similitudes au sujet de l'action à mener, afin de rechercher un consensus. Si le consensus est difficile à obtenir, il peut être recherché au niveau des finalités recherchées, ou encore autour d'aspects auxquels les différents participant.e.s accordent de l'importance. Dans ce cas, l'action la plus susceptible de rencontrer ces finalités sera choisie.

LE RÔLE DE LA PERSONNE FACILITATRICE :

Pour cette démarche, la personne chargée de l'animation doit, autant que possible :

- *Encourager le dialogue et l'exploration des différentes expériences et croyances des participant.e.s et plus encore, l'expression des points de vue divergents. Conséquemment, porter une attention particulière aux rapports de pouvoir et favoriser la prise de parole des personnes ou des groupes qui semblent en déficit de pouvoir.*
- *Veiller à ce que les points de vue exposés ne fassent pas l'objet de jugements de valeur, et à ce que les prises de position ne soient pas adoptées trop rapidement.*
- *Adopter une posture naïve et poser des questions aux participant.e.s; interroger les « vérités » et les faits exposés.*
- *Valoriser la prise de conscience des différentes visions morales de la situation et de ce que chacun considère comme important*
- *Prévoir un temps d'évaluation collective de la démarche.*

Un travail préalable pour comprendre les enjeux de l'organisation peut être pertinent. Cette personne doit être flexible pour s'adapter au rythme et aux besoins du groupe.

POUR ALLER PLUS LOIN

LAUGIER, S. (2009). « L'éthique comme politique de l'ordinaire », *Multitudes*, vol. 3-4, no.37-38, 80-88.

MOLEWIKJ, B., VAN ZADELHOFF, E., LENDERMEIJER, B. et G. WIDDERSHOVEN (2008). « Implementing moral case deliberation in Dutch health care; improving moral competency of professionals and the quality of care », *Bioethical forum*, vol.1, no.1, 57-65.

MOLEWIKJ, A-C., ABMA, T., STOLPER, M. et G.. WIDDERSHOVEN (2008). "Teaching ethics in the clinic: the theory and practice of moral case deliberation", *Journal of medical ethics*, vol. 34, 120-124.

STOLPER, M., METSELAAR, S., MOLEWIKJ, B. et G.. WIDDERSHOVEN (2012). « Moral case deliberation in an academic hospital in the Netherlands. Tensions between theory and practice », *Journal de Bioéthique*, vol.32, no.1, 53-66.

WIDDERSHOVEN, G., ABMA, T. et B. MOLEWIKJ (2009). "Empirical Ethics as Dialogical Practice", *Bioethics*, vol.23, no.4, 236-248.



FICHE SYNTHÈSE

la délibération reconstructive

Qu'est-ce que la délibération reconstructive (DR) ?

Cette démarche permet d'aborder des questions éthiques qui font l'objet de conflits, voire de divisions au sein d'un organisme. Elle s'appuie sur la réflexion que le philosophe Jean-Marc Ferry, de l'Université libre de Bruxelles, développe au sujet de l'éthique reconstructive. La DR ne vise pas à «trancher» une question donnée, mais plutôt à revenir sur une situation-problème afin de changer les pratiques ou de mettre en œuvre des actions réparatrices. Plus globalement, on recherche une compréhension et une reconnaissance mutuelles, au travers d'échanges sur des situations ayant été vécues difficilement ou ayant suscité des conflits.

Par ex : Au sein d'un organisme, des tensions résultent de visions conflictuelles sur les limites entre travail et vie privée. En particulier, on se demande s'il est légitime de demander aux salarié.e.s de faire du bénévolat pour l'organisme.

La DR s'ouvre à l'expérience dans sa globalité en prenant en compte, au-delà de la seule dimension rationnelle, le regard subjectif et les émotions éprouvées par rapport à la situation discutée. En effet, le partage des significations données à l'expérience et des vécus qu'elle a suscités favorise la reconnaissance réciproque, qui est souvent mise à mal dans des situations conflictuelles. On demande donc aux participant.e.s de produire des récits (ou narrations), pour clarifier en quoi la situation pose problème, comment on s'explique l'origine du problème, etc. Il s'agit par la suite de «décentrer les narrations» en passant par l'argumentation (Ferry, 2009) : le groupe cherche à identifier les raisons pour lesquelles il serait souhaitable de mettre en œuvre telle ou telle action, sans perdre de vue les vécus des personnes concernées par la situation problème.

POURQUOI METTRE EN ŒUVRE CETTE DÉMARCHE ?

≥ En faisant émerger différents récits sur la situation-problème, on s'ouvre au point de vue de l'autre : ceci permet de comprendre les origines des divergences de points de vue et de transformer le regard de chacun.e, par la relecture de son propre récit. On rend par ailleurs visibles des récits minoritaires, plus rarement entendus : en leur donnant une valeur, on favorise une reconnaissance réciproque de l'ensemble des personnes concernés par la question.

Par ex : Le bénévolat pour l'organisme peut être vu comme des heures supplémentaires non rémunérées, mais aussi comme une forme d'implication dans l'accomplissement de son mandat.

≥ Contrairement aux démarches procédurales centrées sur des arguments rationnels, la DR est ancrée dans les expériences concrètes des personnes, leurs relations, l'histoire de l'organisme, tout en faisant des liens avec des principes plus abstraits.

Par ex : Historiquement, les heures de bénévolat réalisées par les salarié.e.s représentaient une forme de démarcation vis-à-vis des milieux institutionnels

POURQUOI METTRE EN ŒUVRE CETTE DÉMARCHE ?

Idéalement, toutes les personnes directement touchées par la situation doivent prendre part à la délibération (*ex : salarié.e.s, direction, représentant.e.s du public de l'organisme*). Celle-ci peut se dérouler dans le cadre d'une ou plusieurs rencontres, et s'organiser à partir des étapes suivantes :

≥ PREMIÈRE ÉTAPE : PARTAGE DE RÉCITS

Cette étape consiste à mettre en commun les diverses expériences reliées à la question abordée : chacun.e partage sa vision et son vécu du problème avec les autres participant.e.s de la démarche (*ex : tour de table sur les expériences vécues relativement au bénévolat des salarié.e.s*). Cette mise en récit des expériences ne vise pas à les mettre en concurrence, mais à ce que chacun.e intègre le point de vue des autres dans sa compréhension de la situation-problème. Il s'agit ainsi d'accueillir le récit des autres dans sa propre «histoire», afin que chacun.e transforme son regard sur la question discutée.

≥ DEUXIÈME ÉTAPE : MISE EN RELATION DES RÉCITS, IDENTIFICATION DES PROBLÈMES ET DE LEURS CAUSES

Le second temps de la démarche consiste à relier les différentes expériences, les différents récits : qu'ont-ils en commun, ou bien qu'est-ce qui diffère entre eux ?

¹ La reconnaissance de l'autre implique une confirmation de la valeur de ses actions, points de vue et capacités, et joue donc un rôle essentiel dans l'intégration et l'approbation sociales (Lazzari et Caillé, 2004). La reconnaissance réciproque peut toutefois impliquer de reconnaître que certaines actions ont eu des impacts négatifs pour un individu ou un groupe et qu'elles sont, à ce titre, indésirables. Dans ce cas, il est important que la ou les personnes concernées soient reconnues par ailleurs, c'est-à-dire qu'elles soient intégrées et que leurs capacités soient validées.

Quels nouveaux éléments de compréhension des situations évoquées émergent du partage des divers points de vue et expériences ? Comment s'explique-t-on l'origine du problème (*ex : manque de dialogue sur les enjeux du bénévolat*) ? Cette phase de recherche de causes est temporaire, et sera dépassée dans la troisième étape.

➤ TROISIÈME ÉTAPE : DÉCENTRER LES NARRATIONS PAR L'ARGUMENTATION

À l'issue des deux premières étapes, on cherche maintenant à identifier une ou des actions souhaitables, en s'appuyant sur une argumentation (*ex : l'implication des salarié.e.s ne passe pas forcément par le bénévolat, le bénévolat peut s'organiser autrement, etc.*). Cette «deuxième narration» prend en compte le récit des autres et intègre « des arguments susceptibles d'établir le juste et l'injuste devant tout un chacun » (Ferry, 1996, p.62). Les raisons invoquées sont discutées par le groupe, afin de vérifier qu'elles sont acceptées par les différentes personnes concernées. Idéalement, l'accord ne doit pas se limiter aux actions à mettre en œuvre : on vise un consensus sur les raisons pour lesquelles ces actions sont jugées souhaitables (*ex : la spécificité des organismes communautaires est importante, peut-on trouver d'autres moyens pour la préserver ?*). Ceci est important pour justifier les choix effectués et pour clarifier les fondements sur lesquels ils reposent.

LE RÔLE DE LA PERSONNE FACILITATRICE :

Il est utile que la personne chargée de l'animation se familiarise avec la démarche de délibération reconstructive avant d'assumer ce rôle. Il est donc fortement conseillé de lire la partie qui la développe dans le document d'ensemble sur la délibération éthique en organismes communautaires famille. Ceci permet de mieux saisir les grands principes sur lesquels s'appuie l'éthique reconstructive. Pour cette démarche, cette personne chargée de l'animation doit, autant que possible :

- veiller à ce que chacun.e exprime son point de vue, afin qu'il y ait une réciprocité dans le partage des récits ;
- favoriser le développement des récits, en posant des questions de clarification au besoin ;
- mettre en évidence les points communs dans ce qui est partagé, si le groupe ne le fait pas, afin de favoriser les identifications réciproques et l'émergence de zones d'accord ;
- veiller à ce que la recherche de causalités ne conduise pas à cibler des individus (se centrer sur les comportements en les dissociant des personnes) ;
- lorsque la discussion porte sur des situations qui ont eu des conséquences assez ou très néfastes pour certaines personnes, il sera utile de faire une distinction entre : le fait de comprendre ce qui a pu conduire à poser des actes problématiques, et le fait de «justifier» ces actes (expliquer n'équivaut pas à excuser) ;
- favoriser la clarification des fondements sur lesquels reposent les balises qui orienteront les actions, à l'avenir.

POUR ALLER PLUS LOIN

CAENEPEEL, DIDIER ET GUY JOBIN (2005). « Discursivité et co-autorité en éthique clinique : regard critique sur le rôle et les fonctions de la délibération éthique en comité », *Journal international de bioéthique*, vol. 3, n°16, p. 105-133.

FERRY JEAN-MARC (1996). *L'éthique reconstructive*. Paris : Éditions du Cerf.

FERRY JEAN-MARC (2009). « L'éthique reconstructive comme éthique de la responsabilité politique », *Raison publique*, n°10, p.123-138.

HONNETH, AXEL (2004). « Visibilité et invisibilité. Sur l'épistémologie de la « reconnaissance » », *Revue du MAUSS*, n°23, vol.1, p. 137-151.

LAZZERI, CHRISTIAN ET ALAIN CAILLÉ (2004). « La reconnaissance aujourd'hui. Enjeux théoriques, éthiques et politiques du concept », *Revue du MAUSS*, n°23, vol.1, p. 88-115.

PAQUET, GILLES (2005). « L'éthique organisationnelle : pour un bricolage reconstructeur » *Allocution de clôture au 60e congrès des relations industrielles*, En ligne : <http://www.gouvernance.ca/publications/05-05.pdf>, page consultée le 5 janvier 2013.



UQÀM

Service aux collectivités

Université du Québec à Montréal

FICHE SYNTHÈSE

La délibération sur une question morale

Qu'est-ce que la délibération sur une question morale (DQM) ?

Cette démarche a pour but de développer les connaissances, sensibilités et compétences sur le plan éthique. C'est un processus de réflexion de groupe réalisé au travers d'un dialogue entre les différentes personnes touchées par une situation sujette à délibération. Cette méthode de délibération a été développée par un groupe de chercheurs néerlandais : A. Molewijk, T. Abma, M. Stopler et G. Widdershoven (2008). La DQM permet de réfléchir à des questions éthiques qui touchent aux pratiques quotidiennes de l'organisme.

Par ex : Quelles balises communes peut-on se donner concernant le partage d'informations avec un partenaire tel qu'une école ?

La démarche est ancrée dans l'expérience des personnes concernées, afin de prendre en compte le contexte, la complexité et l'historique du problème examiné. À court terme, la DQM fait émerger des solutions aux problèmes éthiques ou dilemmes moraux rencontrés dans la pratique. À plus long terme, elle a une dimension formative pour ses participant.e.s. En effet, la participation à une réflexion collective sur des problèmes concrets rencontrés dans l'organisme permet une co-formation, où chacun.e partage et développe ses habiletés éthiques.

POURQUOI METTRE EN ŒUVRE CETTE DÉMARCHE ?

≥ La DQM vise à affiner la compréhension d'une situation, ce qui implique de ralentir la prise de position. On se donne ainsi le temps d'explorer et de clarifier les enjeux soulevés (expériences vécues, valeurs personnelles et communes, etc.), sans être contraints par des règles, des lois, des théories ou des hiérarchies.

Par ex : Le partage d'informations avec des partenaires soulève l'enjeu du respect de la vie privée, mais aussi celui la continuité des interventions (etc.).

≥ La réflexion collective permet de faire émerger de nouvelles perspectives, en s'appuyant sur les intuitions morales des participant.es et en examinant ce que chacun.e considère comme important dans la situation. Afin d'atteindre ce but, on privilégie le fait de se demander pourquoi il est important d'agir de telle ou telle façon, avant de déterminer quoi faire.

Par ex : Qu'est-ce qui pousse à transmettre tel type d'information, ou pas ?

≥ Plus globalement, la DQM permet de développer l'identité de l'organisation, grâce à l'exploration et la définition de ses valeurs centrales. On cherche à favoriser l'actualisation de ces valeurs en actions concrètes, ainsi que l'amélioration générale de la qualité éthique des pratiques.

Par ex : Les organismes communautaires famille accordent de l'importance à l'autonomie des familles, ainsi qu'au bien-être des enfants et des parents. Il est également important de préserver la confiance des parents et l'indépendance des organismes, tout en assurant une cohérence des interventions.

POURQUOI METTRE EN ŒUVRE CETTE DÉMARCHE ?

Les modalités de délibération doivent rester le plus ouvertes possible dans le but de favoriser l'inclusion et la participation de l'ensemble des personnes concernées. Toutes les personnes directement touchées par la situation doivent idéalement prendre part à la délibération. (*ex : des parents, des membres de l'organisme, un.e représentant.e de l'école...*). La démarche peut se dérouler dans le cadre d'une ou plusieurs rencontres, en s'organisant en quatre grandes étapes :

¹ Le fait de s'appuyer sur les expériences vécues favorise le fait de mener une discussion sur un pied d'égalité, malgré les différences de statut, de formation, de capacité d'expression de son point de vue, de charisme, etc. Comme le souligne Sandra Laugier (2009), l'expression d'un point de vue singulier a une validité. Le regard particulier que chacun.e pose sur une situation, à partir de sa subjectivité, a une valeur même s'il est minoritaire : en effet, il permet de mettre en évidence des aspects que d'autres ne voient pas, ou qui sont considérés comme secondaires.

➤ PREMIÈRE ÉTAPE : ANCRER LA RÉFLEXION ÉTHIQUE DANS L'EXPÉRIENCE ¹

En premier lieu, la personne chargée de l'animation invite les participant.e.s à parler des expériences vécues en lien avec la question discutée. Cette étape consiste par ailleurs à clarifier le sens donné à la question discutée (*ex : concernant la transmission d'informations à un partenaire, s'agit-il de différencier le type d'information pour réfléchir à cette question?*). Aussi, chacun.e nomme ce qui est important pour orienter l'action, à son sens. L'objectif de cette étape est de mieux comprendre ce qui sous-tend les différents points de vue (*ex : pourquoi l'école souhaite-elle obtenir de l'information ?*).

➤ DEUXIÈME ÉTAPE : SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS ASPECTS MIS EN ÉVIDENCE

La deuxième étape consiste à déterminer collectivement ce qui ressort du premier temps de discussion : le groupe identifie ce que ce temps a permis d'apprendre, et ce qui est important à retenir. La synthèse, résume les savoirs expérientiels mis en avant dans la première phase, les éléments majeurs à considérer, ainsi que les divers points de vue exposés dans la discussion (avis divergents, conflits de valeurs, etc.). Pour en faciliter la compréhension, elle peut être présentée sous forme de schéma.

➤ TROISIÈME ÉTAPE : IDENTIFICATION DE REPÈRES POUVANT GUIDER L'ACTION

Après cette synthèse, la discussion s'oriente vers la recherche de repères pertinents (valeurs, règles collectives, etc.). À ce stade, les participant.e.s ne doivent pas se demander « quoi faire ? », mais plutôt « pourquoi le faire ? ». Cette recherche de justifications peut se faire selon trois angles complémentaires : quelles sont les conséquences possibles, négatives ou positives, de telle ou telle action (*ex : rupture du lien de confiance avec les parents*) ? Quelles sont les valeurs pertinentes pour la question discutée (*ex : bien-être des enfants, indépendance de l'organisme*) ? On peut aussi se demander qui a intérêt à quoi, parmi les différentes personnes concernées (*ex : est-il dans l'intérêt de la famille, ou de l'organisme, de transmettre des informations à un partenaire ?*).

➤ QUATRIÈME ÉTAPE : PRISE DE POSITION INDIVIDUELLE PUIS COLLECTIVE

Pour conclure la démarche, chacun.e se positionne sur la ou les actions à mener. À l'issue du tour de table, le groupe fait le point sur les éléments de consensus et les divergences. En relevant les différences de point de vue, on se demande ce qui pourrait permettre de les dépasser (*ex : mentionner au partenaire de l'école que la famille vit une situation difficile, sans spécifier ce dont il s'agit*). Si le consensus est difficile à obtenir, il peut être recherché au niveau des buts généraux que l'on donne à l'action. Dans ce cas, l'action la plus susceptible de rencontrer ces buts généraux sera choisie.

LE RÔLE DE L'ANIMATION :

Il est utile que la personne chargée de l'animation se familiarise avec la démarche avant d'assumer ce rôle. Il est donc fortement conseillé de lire la partie qui développe cette démarche, dans le document d'ensemble sur la délibération éthique en organismes communautaires famille, avant de prendre en charge l'animation. Ceci permet de mieux saisir les objectifs et les moyens de la DQM. Pour cette démarche, cette personne chargée de l'animation doit, autant que possible :

- *Encourager le dialogue et l'exploration des différentes expériences et croyances des participant.e.s et plus encore, l'expression des points de vue divergents. Conséquemment, porter une attention particulière aux rapports de pouvoir et favoriser la prise de parole des personnes ou des groupes qui semblent en déficit de pouvoir.*
- *Veiller à ce que les points de vue exposés ne fassent pas l'objet de jugements de valeur, et à ce que les prises de position ne soient pas adoptées trop rapidement.*
- *Adopter une posture naïve et poser des questions aux participant.e.s; interroger les « vérités » et les faits exposés.*
- *Valoriser la prise de conscience des différentes visions morales de la situation et de ce que chacun considère comme important*
- *Prévoir un temps d'évaluation collective de la démarche.*

Un travail préalable pour comprendre les enjeux de l'organisation peut être pertinent. Cette personne doit être flexible pour s'adapter au rythme et aux besoins du groupe.

POUR ALLER PLUS LOIN

LAUGIER, S. (2009). « L'éthique comme politique de l'ordinaire », *Multitudes*, vol. 3-4, no.37-38, 80-88.

MOLEWIKJ, B., VAN ZADELHOFF, E., LENDERMEIJER, B. ET G. WIDDERSHOVEN (2008). « Implementing moral case deliberation in Dutch health care; improving moral competency of professionals and the quality of care », *Bioethical forum*, vol.1, no.1, 57-65.

MOLEWIKJ, A-C., ABMA, T., STOLPER, M. ET G.. WIDDERSHOVEN (2008). "Teaching ethics in the clinic: the theory and practice of moral case deliberation", *Journal of medical ethics*, vol. 34, 120-124.

STOLPER, M., METSELAAR, S., MOLEWIKJ, B. ET G.. WIDDERSHOVEN (2012). « Moral case deliberation in an academic hospital in the Netherlands. Tensions between theory and practice », *Journal de Bioéthique*, vol.32, no.1, 53-66.

WIDDERSHOVEN, G., ABMA, T. ET B. MOLEWIKJ (2009). "Empirical Ethics as Dialogical Practice", *Bioethics*, vol.23, no.4, 236-248.