

Éthique publique

Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale

vol. 11, n° 1 | 2009 :
Justice scolaire et école publique
Zone libre

Vers une consolidation de l'encadrement des professionnels et de la protection du public au Québec

MARC-ANDRÉ MORENCY, JEANNE SIMARD ET ROBERT PÉPIN

Résumé

On a pu craindre durant quelques années que la mondialisation allait ébranler l'édifice normatif québécois, en particulier les institutions de son système professionnel chargées de la protection du public. Cependant, l'adoption en 2002 du projet de loi 90, qui prévoit des actes réservés à certaines professions, pour des activités préjudiciables à la santé physique, et le débat actuel sur le projet de loi 50, qui propose une semblable réserve dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, montrent que, loin de s'affaiblir, le souci de protéger le public, de maintenir les institutions chargées de la discipline en matière de déontologie, de former les professionnels, de traiter et de prévenir les plaintes, s'est au contraire renforcé. Dans un contexte marqué par de nombreux cas de scandales financiers ou de malgouvernance, on aura sans doute compris, chez les élus et dans le public, que la confiance ne peut être maintenue hors d'un cadre garantissant une saine articulation des ordres sociaux. Cette analyse se veut une contribution au développement de la conscience collective à cet égard. On constatera que le législateur a commencé à resserrer les balises de gouvernance de l'État-employeur, en clarifiant les nomenclatures d'emploi, et en supprimant des zones de confusion affectant l'encadrement des salariés professionnels du secteur public.

Texte intégral

¹ Tout au long du vingtième siècle, les rapports sociaux entre salariants et salariés se sont imposés comme le principal déterminant, à l'échelle mondiale, des dynamiques sociales, organisationnelles et territoriales.

² Le Québec n'a pas fait exception dans ce processus général. Ces rapports se sont toutefois avec le temps passablement diversifiés. Les règles d'embauche, du statut de normes variables en fonction des conditions sociales locales, ont été redéfinies grâce d'abord à l'avènement du contrat individuel de travail, puis sous l'effet de l'extension massive du contrat collectif de travail. En droit du travail québécois, la formule Rand – cotisation et appartenance obligatoires à l'unité syndicale accréditée – a favorisé la syndicalisation de plus du tiers des employés salariés. En raison de son important secteur public, on a pu observer au Québec une grande résilience de l'appartenance syndicale, alors que cette institution connaissait une régression marquée sous l'effet de la désindustrialisation aux États-Unis ainsi que dans de nombreux pays. Le Québec affiche un taux de syndicalisation qui avoisine toujours les 40 %, dépassant encore le Canada à 37,4 %. Par contraste, ce taux n'est plus que de 14,2 % aux États-Unis. La France, berceau de l'action collective avec la Grande-Bretagne, ne compte plus que 9,1 % de travailleurs syndiqués¹ !

³ Important employeur, l'État québécois a cru devoir intervenir dans le domaine d'activité des gestionnaires et des employés, en matière de protection du public, de sécurité, de santé, du droit à l'expression, en équité salariale. Son intervention s'est étendue aussi bien au secteur privé qu'à l'administration publique. Cette normativité s'est notamment enrichie de la reconnaissance de nombreux ordres professionnels, de leurs codes de déontologie, dans la foulée de la création du Code des professions et de l'appareil de contrôle qui lui est rattaché, l'Office des professions. Tous ces contenus normatifs sont encadrés en dernière instance par des chartes reconnaissant des droits aux personnes, indépendamment de tout statut d'emploi. Enfin, soulignons que cet univers normatif, aussi bien public que privé, n'a pas manqué de subir l'influence de mouvements sociaux soulevant des préoccupations éthiques relatives à l'intégrité des personnes, aux rapports hommes-femmes, à l'environnement, au développement durable, à la réduction des inégalités entre les groupes sociaux, à l'action des entreprises canadiennes à l'étranger².

⁴ Ces interventions soutenues de l'État canadien et québécois et de divers courants sociaux sont ainsi venues encadrer de façon significative le calcul économique abstrait, la loi du marché, les stratégies de production de la valeur économique. À ce volontarisme s'oppose toujours un vaste courant de pensée qui, au nom de la libre concurrence mondiale, de la maximisation des profits, tente d'abroger les règles nouvelles, souvent issues d'anciennes coutumes, de redéfinir selon sa « loi » tout le champ de la normativité. De ce monde social qui s'établit sous nos yeux surgit une puissante surdetermination pesant sur les libertés et la démocratie ; elle prend pied au plus profond des institutions, les détournant de leurs fonctions ou même parfois les détruisant tout à fait. Les salariés et les travailleurs autonomes, à travers le monde, en subissent les contrecoups. Les nombreuses familles américaines poussées à la rue en 2007-2008 par la crise hypothécaire nous offrent un exemple saisissant d'une grande nation abandonnée par ses institutions publiques au profit d'un secteur privé laissé à la dérive.

⁵ Une intéressante situation d'observation de ces rapports conflictuels, au Québec, s'est déployée dans le champ du travail social et de la psychologie, avec la création, durant les années 1970, d'une nouvelle appellation d'emploi³ dans les conventions collectives du secteur public, notamment dans le réseau de la santé et des services sociaux et le réseau de l'éducation, celui d'agent de relations humaines. Cette

appellation a donné lieu, dans ce secteur, à l'embauche d'employés non formés au travail social ou à la psychologie, et provenant d'autres disciplines des sciences humaines (sociologie, criminologie, sexologie). Elle permettait même de procéder à l'embauche d'intervenants sociaux ou de thérapeutes, membres ou pas d'un ordre professionnel. Dans les faits, cette pratique s'autorisait à contourner le champ d'application des règles du Code des professions, lequel accorde l'exclusivité du titre de travailleur social ou de psychologue aux seuls membres de l'Ordre des travailleurs sociaux ou de l'Ordre des psychologues du Québec. Cela signifie que l'on a fait agir des personnes dans des tâches analogues à celles des travailleurs sociaux ou des psychologues, sans qu'elles en portent le titre et sans la protection qu'accorde au public le Code des professions en cas de mauvaise pratique ou de faute professionnelle. C'est ainsi que s'est produit un important conflit de normativités, permettant à la limite de priver le public de la protection voulue par le législateur et d'ouvrir un espace de harcèlement et de sanctions s'appuyant sur des normes émanant de la déontologie, c'est-à-dire d'un autre ordre social. Cette façon de contourner la loi de protection du public ne s'est pas limitée aux seuls travailleurs sociaux. En effet, on a pu observer que d'autres professions à appellation réservée ont été touchées de semblable façon. D'où l'interrogation suivante : pourquoi le législateur agissait-il en « schizophrène », se dédoublant dans ses normativités et ses pratiques et ignorant, de ce fait, la distinction entre les divers ordres sociaux impliqués ?

⁶ Pour traiter cette question, nous devrons, dans un premier temps, rappeler quelques concepts juridiques ou normatifs, notamment en droit du travail, qui sont applicables à tous les salariés québécois, qu'ils soient professionnels ou pas. Puis nous ferons état de la situation de l'emploi dans le secteur public et de la place qu'y occupent les professionnels. Nous verrons dans ce contexte quelques décisions d'arbitres ou de comités de discipline ayant traité du conflit des appellations. Nous dégagerons quelques leçons de ces analyses de cas. Nous verrons, sur le plan sociologique, que l'usage d'appellations différentes se comprend bien dans le contexte économique beaucoup plus vaste, évoqué plus haut. On a pu craindre durant ces quelques années que la mondialisation allait ébranler l'édifice normatif, en particulier les institutions chargées de la protection du public et, plus spécifiquement, au Québec, le système professionnel. Cependant, l'adoption en 2002 du projet de loi 90 (qui prévoit une réserve d'exercice pour des activités préjudiciables à la santé physique) et le débat actuel sur le projet de loi 50 (qui propose la même réserve dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines) montrent que, loin de s'affaiblir, le souci de protéger le public, de maintenir les institutions chargées de la discipline en matière de déontologie, de former les professionnels, de traiter et de prévenir les plaintes, s'est renforcé. Dans un contexte marqué par de nombreux cas de scandales financiers ou de malgouvernance, on aura sans doute compris, chez les élus et dans le public, que la confiance ne peut être maintenue hors d'un cadre garantissant une saine articulation des ordres sociaux. Cette analyse se veut une contribution au développement de la conscience collective à cet égard.

Les divers ordres normatifs affectant le travail salarié

7 Pour bien comprendre les divers ordres sociaux affectant l'activité des salariés, il est essentiel de garder à l'esprit que les normes peuvent émaner de lois, d'ordres juridiques privés, de la déontologie professionnelle et même de coutumes locales.

8 En principe, c'est le contrat individuel ou collectif de travail qui organise et contrôle les comportements entre un employeur et un salarié. Celui-ci s'oblige par contrat, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou la surveillance d'une autre personne, l'employeur (art. 2085 C.c.Q.). En d'autres termes, le salarié est tenu de remplir une certaine mission, d'une certaine façon. Selon une doctrine juridique couramment admise, il accepte de participer au fonctionnement d'une organisation pour la faire bénéficier de son travail⁴. Le salarié s'engage ainsi à exécuter avec diligence et prudence le travail que lui assigne son employeur. Il doit être présent de façon régulière et ponctuelle sur les lieux de son travail, être capable physiquement et intellectuellement d'exécuter sa prestation et être raisonnablement compétent. Il doit éviter de poser des actes insouciants, imprudents ou négligents en accomplissant ses tâches, et contribuer en outre au respect de la santé et de la sécurité de toutes les personnes œuvrant dans son milieu de travail⁵.

9 Par ailleurs, le salarié agira avec loyauté et bonne foi vis-à-vis de son employeur. Il doit agir de manière à ne lui causer aucun préjudice et se comporter de façon à sauvegarder ses intérêts. Par conséquent, on attend qu'il soit discret et respecte la confidentialité, qu'il rende compte de son travail. Quoique jouissant de la liberté d'expression et d'opinion, il ne doit pas dénoncer son employeur sur la place publique, c'est-à-dire désavouer ouvertement les orientations ou les règles générales admises dans l'établissement où il travaille⁶. Si le devoir de loyauté semble avoir souvent été interprété de façon très sévère par les différents tribunaux et instances décisionnelles, et surtout pour ceux qui réprouvent publiquement la conduite de leur employeur, les législateurs canadiens et québécois sont toutefois intervenus à plusieurs reprises afin d'accroître le droit de critique du salarié.

10 À titre d'exemple, le législateur québécois adoptait en 1991 l'article 1472 du Code civil laissant entendre que « la divulgation par le salarié d'informations confidentielles pourrait être légitimée par des motifs supérieurs qui relèvent de la sauvegarde de l'ordre public et de l'intérêt général ». Le 12 février 2004, le gouvernement fédéral modifiait le Code criminel (art. 425.1) afin de renforcer les mesures d'investigation, de poursuite et de dissuasion relatives à la fraude sur les marchés financiers. On a voulu ainsi donner plus de moyens à une loi longtemps considérée comme faible et inefficace en ce qui concerne la poursuite des contrevenants en matière de fraudes boursières. De même, le législateur a créé une nouvelle infraction pénale pour les délits d'initié. Cette loi prévoit des mesures de protection pour les employés qui dénonceraient les pratiques illicites de leur employeur. Enfin, en 2005, le législateur fédéral adoptait la Loi prévoyant un mécanisme de divulgation des actes répréhensibles et de protection des divulgateurs des actes répréhensibles et de protection des divulgateurs dans le secteur public⁷.

11 En plus de respecter les différentes obligations qui se trouvent formulées dans les lois et plus particulièrement dans le Code civil du Québec⁸, le salarié doit connaître et respecter les règlements de régie interne de l'organisation au sein de laquelle il travaille. Ces règlements, aussi désignés comme directives, instructions générales, quand ils ne sont pas qualifiés à tort de « codes d'éthique », peuvent toucher de nombreux aspects du fonctionnement (organisation du travail, police interne, conduite du personnel et des fournisseurs, discipline), des procédures de production, l'administration de leurs affaires (la gouvernance) et même

l'organisation de la vie dans la communauté. Ces règlements et codes de conduite constituent un véritable ordre juridique privé et font partie du contrat de travail⁹.

¹² En résumé, les salariés sont liés par les clauses de leur contrat individuel ou collectif de travail, par les différentes obligations législatives dont certaines sont d'ordre public, par les règlements de régie interne de l'organisation qui les emploie et par les usages qui ont cours dans leur domaine d'emploi (art. 1434 C.c.Q.). C'est la base même du droit du travail applicable à tous les salariés. Et à l'exception de quelques dispositions prévues par le législateur permettant au salarié de dénoncer publiquement l'employeur, si la sécurité et l'intérêt public sont en jeu, il y a peu de dispositions assurant directement la protection du public en cas d'incompétence, d'indiscrétion ou de malversation impliquant le salarié. Plusieurs activités des salariés pourraient alors causer préjudice au public, s'il n'y avait en outre un encadrement spécifique pour le travail professionnel, qu'il soit salarié ou pas.

Les normes juridiques supplémentaires applicables au professionnel

¹³ Au-delà de la relation contractuelle employeur-employé prévue dans le Code civil, les salariés appartenant à un ordre professionnel au sens du Code des professions doivent se soumettre à un régime supplémentaire d'obligations découlant du Code des professions et de leur code de déontologie. C'est ainsi que le législateur, reconnaissant la complexité et l'essentielle réflexivité du travail professionnel, a voulu encadrer ce domaine qui ne peut être traité comme le simple travail bureaucratique ou industriel. Le législateur a concrétisé cette volonté de protection du public par l'établissement d'une autorégulation surveillée de l'activité des professionnels, salariés ou pas. Il a créé le Code des professions et l'Office des professions pour chapeauter ce travail d'autorégulation des ordres professionnels.

¹⁴ C'est dans ce contexte que de nombreux documents déontologiques cherchent à susciter l'adhésion du professionnel à la morale du métier. Ils visent généralement deux objectifs, le respect de l'intérêt public et le service au client. On y décline les vertus habituelles : prudence, diligence, loyauté, compétence, obligation de formation continue, refus du double intérêt, discrétion, considération de l'honneur de la profession, caractère non mercantile de la publicité, et confraternité. Ces codes et règlements exposent des principes d'action afin de guider les professionnels confrontés à la complexité des situations issues de leur environnement. C'est l'esprit et non la lettre du texte qui anime la déontologie en matière d'activité professionnelle. Certains textes mettent notamment en exergue l'importance de valeurs-pivots coiffant le collège des normes ; ainsi l'éthique proprement dite vient ouvrir davantage encore le domaine de réflexivité du professionnel.

¹⁵ À ces valeurs et devoirs déontologiques généraux peuvent s'ajouter des obligations prévues dans des lois particulières qui visent spécifiquement le travail des professionnels. Ces lois sont habituellement d'ordre public. La plus connue des lois générales est, sans aucun doute, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Elle protège notamment le secret professionnel, ainsi consacré comme privilège du client. Signalons à ce titre une dérogation importante : l'article 39 de la Loi sur la protection de la jeunesse oblige un professionnel à signaler au directeur de la protection de la jeunesse toute situation lui laissant raisonnablement croire que la

sécurité ou le développement d'un enfant est en danger, et ce, même s'il est autrement lié par le secret professionnel. Les articles 278.1 à 278.91 du Code criminel obligent les professionnels à divulguer au tribunal et à l'accusé un dossier contenant des renseignements personnels concernant un plaignant ou un témoin dans le cadre de certaines poursuites, notamment en matière d'agression sexuelle¹⁰.

¹⁶ Conformément à toutes ces obligations, les lois professionnelles prévoient des mécanismes pour s'assurer de la compétence des membres d'un ordre professionnel. Elles prévoient qu'un comité d'inspection peut à tout moment envoyer un inspecteur procéder à une visite de contrôle sur les lieux du travail et faire par la suite des recommandations pour améliorer les conditions d'exercice de la profession. Le Code des professions prévoit l'action d'un comité de discipline qui, dans le cadre d'une plainte, peut remettre en question la compétence d'un professionnel et recommander des sanctions, voire des cours de perfectionnement.

¹⁷ La protection du public ne peut se satisfaire des seules obligations légales et contractuelles visant le simple salarié. Si le salarié a un devoir de discréption, de compétence, de prudence, de loyauté vis-à-vis de son employeur, le professionnel (salarié ou pas) a un devoir de confidentialité et de respect du secret professionnel, un devoir de formation continue, d'indépendance, de désintéressement. De plus en plus les professionnels se voient reconnaître, en raison de leur appartenance à un ordre social particulier, une plus grande autonomie et par conséquent un espace plus grand de liberté d'expression et de délibération éthique. À titre d'exemple, l'article 2.01 du Code de déontologie des travailleurs sociaux spécifie que, « dans l'exercice de ses activités, le travailleur social tient compte des normes professionnelles généralement reconnues en service social. Il tient compte aussi, notamment, de l'ensemble des conséquences prévisibles de son activité professionnelle non seulement sur le client mais aussi sur la société » (nous soulignons).

¹⁸ Cet article définit en quelque sorte un principe ouvert de réflexivité, de responsabilité et de respect des professionnels du travail social à l'endroit du corps social ambiant. Il s'agit là d'un principe accepté et ratifié par l'organe représentant le législateur, l'Office des professions. Le travailleur social doit réfléchir de sorte à prévoir les conséquences de sa pratique dans son milieu. Il ne lui suffit pas de se conformer à une démarche préétablie, à une procédure ou à un ensemble déjà déterminé de règles. Est inscrit dans cet article 2.01 le devoir de faire l'éthique, de contribuer au progrès social. Il en va de l'honneur, de la morale de la profession et de la protection du public. Le travailleur social, qu'il soit salarié ou cadre d'une organisation, doit pleinement participer à la définition de la responsabilité sociale de l'organisation ou de l'entreprise, penser au bien singulier de chacune des parties prenantes touchées par la décision. On constate en fait que plusieurs codes de déontologie propulsent l'effort de délibération et la réflexivité au cœur même de l'éthique appliquée, dans des conjonctures particulières. Il est significatif de relever que les administrateurs agréés, les agronomes et les ingénieurs ont incorporé à leur code de déontologie une mesure analogue d'ouverture à l'éthique, avec des articles similaires à l'article 2.01 du Code des travailleurs sociaux.

¹⁹ Avec ce rappel des normativités, des ordres sociaux (le droit, la déontologie, la morale, la délibération éthique¹¹) mis à contribution pour protéger le public, on aura constaté que le travail professionnel requiert un encadrement clair et souple à la fois des rapports salariants-salariés touchant les professionnels, car ceux-ci ont en effet un triple statut à équilibrer : celui de citoyen, celui de salarié, syndiqué ou non, et celui de professionnel. Le rôle de l'employeur, public ou privé, n'en devient pas

moins complexe. C'est un espace où beaucoup de dérives peuvent survenir si la formation aux ordres sociaux n'a pas été adéquate, si la confusion n'a pas été dissipée entre morale, éthique, droit et déontologie¹².

Les conventions collectives et le triple statut des professionnels

20 Une réelle préoccupation provient du fait que, dans plusieurs conventions collectives, on trouve encore des appellations d'emploi qui viennent occulter l'interprétation des principes édictés par le législateur, ou qui ont été gérées dans le cadre de coutumes perpétuant l'univers des rapports entre salariants et salariés de l'ère industrielle. Ces appellations d'emploi ont été un de ces domaines où la confusion risquait de se produire avec les effets les plus pervers, comme négation des exigences du triple statut des professionnels.

21 Selon Boucher et Jetté, le monde syndical, y compris la Fédération des affaires sociales, a en effet repris à son compte certaines pratiques syndicales égalitaristes des années 1970, faisant très peu de place à la défense de l'espace professionnel¹³. Suzanne Lamont, se saisissant du cas des agents de relations humaines opérant dans la sphère du travail social, précise : « La création du titre d'agent de relations humaines (ARH) n'était [...] pas étrangère au contexte idéologique de l'époque. On pourrait même presque dire qu'elle s'est faite avec la complicité des organisations syndicales qui attachent très peu d'importance, au cours de cette période, à toutes les questions entourant le statut professionnel de travailleurs. Même si ce nouveau titre d'emploi permettait à l'employeur une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources humaines, il semble que cette question n'ait guère mobilisé leur attention au cours des négociations des conventions collectives de 1976-1977 compte tenu des priorités accordées aux conditions salariales et à la protection de l'emploi, ainsi que du peu d'intérêt manifesté par les grandes organisations syndicales industrielles comme la Fédération des affaires sociales [...] pour toutes les questions touchant les pratiques professionnelles¹⁴. »

22 Pour bien comprendre les conséquences de cette dérive affectant le statut des professionnels, il faut rappeler le sens de certaines classifications d'emploi façonnées durant cette période.

Classes d'emplois correspondants à la profession

23 Rappelons tout d'abord que l'on a reconnu, dans les nomenclatures d'emploi du secteur public, la notion de classe d'emploi correspondant à la profession. Cette notion désigne un emploi pouvant être « exercé » par un membre de l'ordre professionnel responsable, soit un ordre ayant simplement un titre réservé, soit un ordre jouissant en outre de l'exclusivité de certaines pratiques. Ces emplois sont attribués en raison de l'utilisation réservée du titre professionnel comme titre de la classe d'emplois ou encore en fonction des exigences de compétence qui sont propres à cet ordre professionnel¹⁵. À titre d'exemple, un agent du vérificateur général doit être un comptable agréé.

Classes d'emplois à double appellation

24 Il existe par ailleurs des classes d'emploi à double appellation ; par là on entend un emploi dont le libellé du titre fait pendant de façon alternative à un titre réservé. La conjonction ou est alors utilisée dans le libellé du titre, comme dans « travailleur social ou agent de relations humaines », « audiographe ou thérapeute de l'ouïe ». L'emploi désigné peut alors être exercé par des personnes qui ne sont pas membres d'un ordre professionnel, en particulier pour ces ordres qui n'ont pas d'actes réservés¹⁶.

25 Le caractère non obligatoire de l'appartenance à l'ordre pour exercer, dans ces classes d'emploi à double appellation, dans le réseau public québécois de la santé et des services sociaux, a représenté un obstacle majeur à la surveillance de l'activité « professionnelle » par les ordres, tout en entraînant une grande confusion pour le public et le personnel des organismes gouvernementaux, paragouvernementaux et autres ayant recours aux services de ces employés. Cette confusion n'a pas moins embarrassé les gestionnaires, les arbitres de grief, comme nous allons le démontrer plus loin. Mais il convient tout d'abord de situer l'importance de l'emploi professionnel au sein de l'appareil québécois.

L'état de la situation : l'utilisation des classes d'emploi dans la fonction publique québécoise et ses conséquences

26 Le secteur public au Québec, selon les chiffres publiés par le Conseil interprofessionnel, comptait, au 31 mars 2001, un effectif d'environ 336 000 employés, dont 118 804 appartenaient à des ordres professionnels (soit 35,2 %)¹⁷. On distingue généralement trois grands sous-secteurs institutionnels : la santé et les services sociaux, la fonction publique, l'éducation (commissions scolaires et collèges). En 2002, ces 118 804 professionnels occupent 86 classes d'emploi ; 78 129 membres d'ordres professionnels se trouvent partagés entre 45 classes correspondant à la profession et 40 675 personnes (membres ou non-membres d'ordres) occupent des emplois à double appellation. Le sous-secteur de la santé et des services sociaux, avec ses 160 000 employés, compte pour près de la moitié de tout le secteur public québécois. De ce nombre, 97 000 sont membres d'ordres professionnels, comme travailleurs sociaux, psychologues, etc. Ce secteur, très touché par la problématique visée par notre analyse, comprend 54 classes d'emploi sur 86. Surtout, on y trouve une très envahissante utilisation des classes d'emploi à double appellation (36 classes sur 41). Cette utilisation affecte 30 professions en particulier, dont 16 à exercice exclusif et 14 à titre réservé.

27 Le cas des classes parallèles à celles dont l'exercice est présumé exclusif est particulièrement troublant et de nature trompeuse pour le client, le public, le personnel d'encadrement, les arbitres ou juges de griefs. Le législateur, par l'intermédiaire de son exécutif, s'est soustrait ainsi aux obligations qu'il a définies. Le danger de harcèlement de ces employés par les cadres n'était pas négligeable, bien que difficile à mesurer en l'absence d'enquêtes empiriques. Une enquête par sondage permettrait de mieux cerner la zone d'ombre qui apparaît à l'horizon de la pratique

quotidienne de ces employés. Ainsi, l'action syndicale semble bien avoir assimilé les « professionnels » aux salariés de l'ère industrielle, en mettant l'accent sur des normes d'uniformité, d'avantages salariaux ou non salariaux.

28 Signalons également que ces données ont représenté des cohortes manquantes pour les ordres professionnels concernés. De ce fait, des ressources importantes (cotisations, représentation, pouvoir d'enquête, etc.) leur ont fait défaut pour ce qui a trait à leurs obligations en matière de protection du public, le traitement des litiges, la protection du professionnel, la formation (la formation permanente, la formation déontologique, l'information professionnelle). La légitimité même des ordres a été affectée du fait que leur rôle était miné en quelque sorte par l'État qui les a créés et reconnus, soit auprès des non-membres, soit auprès du public concerné par la protection, soit auprès des professionnels eux-mêmes. Pour Boucher, Jetté, tout comme pour Lamont, ces cohortes n'auront guère trouvé dans la sphère syndicale la protection adéquate et l'environnement compréhensif correspondant à leurs obligations professionnelles. En 2001, seulement en santé et en services sociaux, ce déficit d'appartenance à un ordre professionnel touchait 8 436 employés, soit 4 600 travailleurs sociaux, 2 820 technologistes médicaux, 449 psychoéducateurs, 267 physiothérapeutes, 62 hygiénistes dentaires. En éducation, le déficit concernait 119 orthophonistes et audiologistes ainsi que 951 psychoéducateurs. Dans la fonction publique, 60 évaluateurs agréés étaient touchés. Soit un grand total de 9 566 employés pour l'ensemble du secteur public.

Un début de réforme

29 Diverses réformes, de 2002 à 2005, ont amorcé une certaine reconnaissance du problème. Afin de mieux baliser la pratique professionnelle dans les domaines de la santé physique et mentale ainsi qu'en relations humaines, des travaux ont été amorcés, en 2000, au sein de l'Office des professions du Québec. Dans un premier temps, à la suite des recommandations du comité ministériel présidé par le Dr Roch Bernier, visant les professions reliées à la santé physique, l'Assemblée nationale, le 12 juin 2002, adoptait le projet de loi no 90, Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé. Ces amendements au Code des professions ont accordé, de façon exclusive, à des professions à titre réservé certaines activités professionnelles, lesquelles peuvent ainsi s'apparenter aux actes professionnels réservés des professions d'exercice exclusif¹⁸. Ces activités doivent, par contre, être exercées dans le cadre spécifique prévu au Code des professions¹⁹. Cependant, certaines activités réservées sont partagées par plusieurs professions. On a reconnu notamment la multidisciplinarité dans l'exercice de certains actes médicaux. En ont été bénéficiaires les professions de diététiste, d'ergothérapeute, d'infirmière auxiliaire, d'halothérapeute, d'orthophoniste et d'audiographe, de physiothérapeute et de technologiste médical²⁰.

30 Dans un deuxième effort d'harmonisation dans l'application des lois, l'Assemblée nationale, le 15 décembre 2005, adoptait le projet de loi no 142, Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public. Cette loi procédait au renouvellement des conventions collectives en vigueur dans le secteur public tout en modifiant les conditions de travail qui y sont associées dans les « limites imposées par la situation des finances publiques ». En particulier, pour le secteur de la santé et des services sociaux, l'article 15 de la loi 142 prévoyait que les appellations d'emploi et les libellés correspondants ainsi que les taux et les échelles de salaire relatifs à certaines

appellations d'emploi soient remplacés par de nouvelles dispositions. Une nouvelle nomenclature d'appellations d'emploi, publiée le même jour par le ministre Philippe Couillard, faisait disparaître certaines doubles appellations touchant huit des treize professions de la santé et des services sociaux, soit les professions ciblées par la loi 90 de 2002 énonçant les actes réservés pour ces professions²¹.

31 Toutefois, l'absence d'obligation d'appartenance touche encore, en 2007, les membres des cinq professions suivantes : conseiller d'orientation, hygiéniste dentaire, psychoéducateur, psychologue, travailleur social. On trouverait donc toujours dans les conventions collectives les doubles appellations suivantes : conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide ; hygiéniste dentaire ou technicien en hygiène dentaire ; psychoéducateur ou spécialiste en réadaptation psychosociale ; psychologue ou thérapeute du comportement humain ; travailleur social professionnel ou agent d'intervention en service social ou agent de relations humaines.

32 À la fin de 2003, l'Office des professions poursuivait ses réflexions sur la modernisation de l'organisation professionnelle du secteur de la santé mentale et des relations humaines, en mettant sur pied un comité d'experts présidé par le Dr Jean-Bernard Trudeau. Ce secteur n'avait pas été pris en compte par le législateur dans la loi 90 et pourtant il restait beaucoup de mesures à définir afin d'assurer son efficacité en matière de protection du public et pour garantir l'accessibilité aux services compétents de base. L'encadrement de la pratique de la psychothérapie demeurait toujours un enjeu majeur, n'importe qui pouvant prétendre être psychothérapeute.

33 En novembre 2005, le comité Trudeau présentait à l'Office des professions son rapport intitulé *Partageons nos compétences*. Ce rapport contenait notamment des propositions d'actes réservés aux travailleurs sociaux ; l'évaluation d'une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité ; l'évaluation d'un signalement concernant un mineur ; l'évaluation du besoin de protection d'un mineur ; la détermination et la révision des mesures applicables concernant un mineur en besoin de protection ; l'évaluation d'un jeune contrevenant en vue d'éclairer le tribunal pour orienter l'intervention ; la fourniture d'une expertise psychosociale en matière de garde d'enfant et de droits d'accès ; l'évaluation d'une personne délinquante en vue de recommander une probation ou une libération conditionnelle ; la décision de l'utilisation d'une mesure de contention ou d'isolement dans le cadre de l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux²². Ce rapport contient aussi une recommandation d'intégration des techniciens en travail social au système professionnel et leur appartenance obligatoire à l'Ordre des travailleurs sociaux du Québec.

34 Pour faire suite au rapport Trudeau, le ministre Jacques P. Dupuis, responsable de l'application des lois professionnelles, présentait le 13 novembre 2007, à l'Assemblée nationale, le projet de loi no 50, Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. Ce projet de loi vise à modifier le Code des professions afin de déterminer un nouveau partage des champs d'exercice professionnels dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines pour les psychologues, travailleurs sociaux, thérapeutes conjugaux et familiaux, conseillers d'orientation et psychoéducateurs. Ce projet a d'intéressant qu'il établit pour les membres de certains ordres professionnels une exclusivité d'exercice pour des activités potentiellement préjudiciables dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. Il

prévoit aussi l'encadrement de la pratique de la psychothérapie. Le projet de loi 50 deviendrait en quelque sorte le pendant, pour les professions en santé mentale, de la loi 90. Voici d'ailleurs les remarques à ce sujet du directeur général du Conseil interprofessionnel, Jean-François Thuot, lors des Consultations particulières sur le projet de loi 50 à la Commission permanente des institutions, le 8 mars 2008 : « Un aspect qui a été soulevé par la délégation précédente concerne la question de la nomenclature des titres d'emploi. C'est un sujet très intéressant et que nous surveillons de près, au Conseil, depuis plusieurs années, puisque nous avons toujours été historiquement inconfortables avec les pratiques de l'État comme employeur. Il faut voir que l'État, comme législateur, a historiquement déclaré que certaines professions – psychologue, travailleur social, inhalothérapeute – étaient à risque de préjudice, et on a même senti la nécessité de les assujettir au Code des professions. Cependant, l'État, comme employeur, disons, n'était pas en parfaite congruence avec l'État comme législateur, et le résultat [...] a été que, dans la nomenclature des titres d'emploi du secteur de la santé et des services sociaux – et c'est encore le cas dans le domaine de la santé mentale – il y a eu cette espèce de coexistence un peu sujette à confusion entre un titre d'emploi et un titre professionnel. Je donne un exemple. S'agissant de la profession de psychologue, il y a un titre à l'heure actuelle qui s'appelle psychologue ou thérapeute du comportement humain. Nous comprenons qu'avec le projet de loi no 50 l'État, comme employeur, n'aura pas le choix enfin de faire un peu de ménage et de s'assurer qu'il y a une correspondance entre un titre professionnel et un titre d'emploi, et je pense qu'en termes de message clair de protection du public [...] c'est un message important²³. »

35 La grande question est maintenant de savoir si, advenant l'adoption du projet de loi 50, l'exécutif provincial modifiera une fois de plus les conditions de travail dans le secteur public et abolira les doubles appellations toujours en vigueur, comme celle des agents de relations humaines ? Pourra-t-il le faire ? Y aura-t-il des problèmes de compétence chez les détenteurs de tels titres ? Y aura-t-il des problèmes en raison des permanences ? Verra-t-on surgir des problèmes financiers et de renouvellement des conventions ? Verra-t-on jouer le coût de l'appartenance, voire des refus d'appartenance aux ordres professionnels ? Quelle nomenclature sera proposée pour l'application de la loi ? L'ordre professionnel concerné saura-t-il intégrer, de façon particulière, les agents qui n'ont pas reçu la formation universitaire habituelle ? L'activité syndicale saura-t-elle veiller au respect de normes du travail facilitant l'activité professionnelle ?

Quelques décisions remarquables

36 Nous avions, en amorçant notre analyse de la situation, fait l'hypothèse que dans l'encadrement des « professionnels » employés en vertu d'appellations d'emploi différentes, comme les agents de relations humaines, il devait s'être produit des situations problématiques, en termes de gestion de la compétence, donnant lieu à sanction, à grief. Et c'est bien ce qui s'est passé.

Sentences arbitrales

37 Nous avons en effet constaté, à la lecture de sentences arbitrales, qu'il existe bien

un flottement jurisprudentiel en droit du travail sur la question de savoir dans quelle mesure un employeur peut utiliser, ou peut être contraint par elles, les règles déontologiques d'un professionnel salarié, lorsqu'un employé a été qualifié autrement, par un terme plus générique, comme celui d'agent de relations humaines. Nous avons relevé trois litiges dont les conclusions nous paraissent contradictoires et, de ce fait, dangereuses pour le salarié. On retiendra que ces litiges sont des choses jugées et qu'il ne faut voir là que la pointe d'un inquiétant iceberg.

38 Dans un premier cas, la question soulevée visait à établir si l'employeur pouvait sanctionner un travailleur social occupant un poste d'agent de relations humaines pour un manquement à ses obligations légales et déontologiques survenu à l'extérieur de son travail, mais en relation avec celui-ci. On reprochait à ce salarié d'avoir omis de signaler un cas d'agression sexuelle à l'endroit d'un mineur, contrevenant ainsi aux obligations d'un travailleur social travaillant dans un CLSC, et ce, même si ce renseignement ne lui était pas parvenu alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions²⁴. Le tribunal d'arbitrage, sans en discuter de façon très explicite, déplore à plusieurs reprises la conduite de ce « professionnel » que serait l'agent de relations humaines en relevant que la partie patronale cite dans son argumentaire les articles 2.01, 3.05 et suivants de l'ancien Code de déontologie des travailleurs sociaux !

39 Dans l'affaire *CLSC Gaston-Lessard*, la situation impliquait des travailleurs sociaux et des psychologues, membres professionnels de leur ordre respectif, mais embauchés dans des postes d'agents de relations humaines²⁵. Par la voix de leur syndicat, ces agents déposent un grief relatif à la mise en œuvre d'une politique d'écoute téléphonique et d'enregistrement des appels de détresse, par leur employeur, un CLSC.

40 Les ordres professionnels concernés exigent, en pareils cas, l'acceptation écrite du client. Le tribunal d'arbitrage considéra que les codes de déontologie régissant les psychologues et les travailleurs sociaux ne s'appliquaient pas puisque le client sollicitait les services d'un CLSC et non ceux d'un professionnel. De plus, du fait que le titre de psychologue ou de travailleur social n'est pas exigé pour l'obtention d'un poste d'agent de relations humaines, les dispositions de leurs codes de déontologie ne pouvaient être soulevées à l'appui de leurs prétentions. C'est donc là une décision tout à fait contraire à la précédente.

41 Dans un cas plus récent, une bachelière en travail social occupant un poste d'agent de relations humaines dans un centre jeunesse de Montréal s'est vu reprocher d'avoir manqué à son obligation de formation permanente au même titre qu'une professionnelle (travailleuse sociale) assujettie aux dispositions du Code des professions et à un code de déontologie²⁶. Dans cette affaire, la plaignante conteste notamment un congédiement administratif décidé en raison de son incapacité à formuler un jugement à propos d'une situation permettant de considérer que le développement et la sécurité d'un enfant étaient compromis.

42 Parmi les arguments soulevés par l'employeur, l'un était que la plaignante était une « professionnelle » et avait à ce titre le devoir d'éducation permanente : elle devait veiller constamment à maintenir et à améliorer ses connaissances. Ce devoir découle des modalités particulières applicables à l'égard des professionnels lorsqu'il s'agit d'apprécier des obligations de prudence et de diligence qui incombent aux salariés, selon l'article 2088 du Code civil du Québec. L'arbitre retient en partie cet argument. Il estime que la plaignante, sans être une professionnelle régie par une corporation professionnelle, avait l'obligation qui découle de son contrat de travail de maintenir sa compétence. Pour appuyer son raisonnement, il cite à mauvais

escient, à notre avis, un long extrait d'un article sur les obligations et les droits du professionnel salarié de l'honorable Marie-France Bich, juge de la Cour d'appel, alors professeur à la faculté de droit de l'université de Montréal²⁷.

43 Dans le premier et le dernier cas, l'employeur semblait avoir sanctionné un agent de relations humaines sur la base, entre autres, du Code de déontologie des travailleurs sociaux. Dans le second cas, selon la décision arbitrale, les psychologues et travailleurs sociaux, membres de leur ordre respectif, ne sauraient faire valoir leurs droits déontologiques en tant qu'agents de relations humaines. Un double standard semble bel et bien s'être appliqué dans les diverses circonstances relatées.

Décisions de comités de discipline

44 Les comités de discipline des ordres professionnels semblent mieux au fait des distinctions entre les ordres sociaux. La cause type dans ce domaine est sans aucun doute l'affaire Deslauriers c. Dumais²⁸. On a reproché à un psychologue de ne pas avoir exprimé clairement les limites de son rôle d'agent de relations humaines de même que son statut de psychologue et de s'être ainsi placé en situation de conflit d'intérêts, contrairement au Code de déontologie des psychologues.

45 Dans le cadre d'un travail contractuel dans un centre jeunesse, cet agent de relations humaines a eu des rencontres avec un enfant de treize ans qui avait fait l'objet de trois signalements dans la même semaine, ainsi qu'avec ses parents. Ces derniers prétendent que l'agent de relations humaines, qui a reconnu sa compétence de psychologue, leur aurait permis de croire qu'il pouvait offrir à leur fils des services de thérapie. De fait, il n'agissait qu'à titre d'agent de relations humaines auprès du directeur de la protection de la jeunesse afin d'évaluer s'il existait une situation de compromission au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse. Après avoir considéré que l'enfant n'était pas dans une telle situation, l'agent de relations humaines a recommandé aux parents de s'adresser aux psychologues ainsi qu'à des ressources privées.

46 À titre d'agent de relations humaines, il a procédé à une évaluation psychosociale dans le but de pouvoir exprimer son opinion sur la compromission de l'enfant. Il n'a pas considéré qu'il fallait contraindre l'enfant à consulter un psychiatre. Devant l'insistance des parents, il leur a fourni certaines références puisqu'il ne pouvait suivre l'enfant en thérapie, de façon à prévenir tout conflit d'intérêts. Ces derniers savaient qu'il existait une différence entre les fonctions que l'agent de relations humaines occupait au centre jeunesse et son rôle de psychologue. Même s'ils ont tenté de devenir les clients de ce psychologue, l'enfant et ses parents ne le sont jamais devenus puisqu'ils n'ont jamais reçu de lui des services professionnels (art.5 du Code de déontologie des psychologues). En effet, dès que l'agent de relations humaines a perçu qu'il pouvait se placer en situation de conflit d'intérêts, il a précisé la nature et le sens de ses responsabilités, et il en a informé les parents de l'enfant.

47 Le comité de discipline de l'Ordre des psychologues du Québec a acquitté le psychologue de la plainte qui pesait contre lui, jugeant que la preuve ne démontrait pas que ce dernier s'était mis en conflit d'intérêts dans ses fonctions de psychologue auprès d'un client. Ce cas nous paraît exemplaire quant à la démonstration du caractère ingérable (par le professionnel et le personnel cadre) d'une pareille ambiguïté.

Principaux constats

- 48 En créant l'appellation d'emploi « agent de relations humaines », on a semble-t-il expressément cherché à affranchir de nombreux professionnels d'une partie de leur qualité de sujets de droit, bien qu'ils demeurent soumis à une loi d'ordre public, fragilisant du même coup un ordre professionnel au titre réservé et assujettissant ces professionnels à une représentation syndicale d'un « autre type ». Ce faisant, on s'est permis d'appréhender ces salariés comme de simples unités de compte et de les traiter comme relevant d'une pure abstraction, la loi du marché, la loi du rapport salarial, syndiqué dans le meilleur des cas. Également, on se trouvait à évacuer l'éthique et la liberté personnelle du champ de leur activité professionnelle. John Saul dénonce de façon virulente la réduction au silence des employés qui continue de se produire dans le cadre de la « tyrannie » du contrat de travail et des structures qui tiennent la réflexivité et l'éthique à l'écart de la vie quotidienne : « Par le biais d'un banal contrat d'intérêt, ces talents sont juridiquement tenus à part de l'espace commun. Les corporations et les gouvernements ont le droit d'en avoir pour leur argent. Ils payent des charges. En démocratie, ils ne devraient pas avoir le droit de réduire au silence la quasitotalité de l'élite publique afin de satisfaire le goût managérial pour le contrôle et le secret²⁹. »

Aspects sociologiques : le rapport salarial et la profession comme enjeux

- 49 À notre avis, ces événements observés dans la sphère du travail professionnel seront bien compris si on fait l'hypothèse qu'ils s'insèrent dans la logique d'un calcul économique étroit porté par un capitalisme s'inspirant de l'ère industrielle. L'action professionnelle se voyait assujettie à une vision étriquée de la réalité privilégiant à notre époque une loi des marchands qui tend à s'imposer à toutes les consciences, à toutes les instances, à toutes les formes institutionnelles. Le rapport salariant-salarié demeure toujours le plus important vecteur de ces déplacements, de cette abrogation des ordres traditionnels ou particuliers, et le porteur d'un ordre mondial baptisé, de façon pudique, de nouvel ordre économique mondial. L'appellation d'agent de relations humaines, comme les autres doubles appellations, n'auraient été au fond que des avatars de cette assimilation.

- 50 Heureusement, des actes de résistance, de contestation, ont amené le législateur québécois, avec la loi 90 et le projet de loi 50, à renforcer son système professionnel, à se guérir de certaines tendances latentes à la contradiction. Les tribunaux ont joué un rôle majeur dans ces avancées, dans cette remise en place de valeurs relatives au travail professionnel. Tout particulièrement, avec l'arrêt Parry Sound de la Cour suprême du Canada, l'arbitre de grief est devenu un nouvel agent de réalisation et d'affirmation des valeurs et des droits énoncés dans la Charte canadienne des droits et libertés³⁰. Signalons enfin qu'en avril 2006 le législateur québécois adoptait la Loi sur le développement durable. Cette loi a pour objet d'instaurer un nouveau cadre de gestion au sein des ministères, des organismes et des entreprises de l'administration publique. L'exercice de leurs pouvoirs et de leurs responsabilités devra désormais s'inscrire dans la recherche d'un développement durable mettant en œuvre trois principes : l'équité sociale, l'intégrité environnementale et l'efficacité économique. Tout récemment, le gouvernement adoptait une stratégie qui expose la vision, les

orientations et les objectifs qui seront poursuivis en cette matière. Parmi ces objectifs, on trouve l'obligation de favoriser la participation d'un plus grand nombre de citoyens à la vie collective et à la résolution des problèmes qui les touchent. Les ordres professionnels, par leurs actions et leurs engagements, pourront alors devenir des lieux de mobilisation importants pour le développement du Québec, et se voir reconnaître toute la place qui leur revient dans ce processus.

Notes

1 Selon un sondage de l'Organisation internationale du travail (oit) en 2004, le taux de syndicalisation en pourcentage de la population du marché de travail était le suivant : Allemagne 28,9 %, Australie 35,2 %, Brésil 43,5 %, États-Unis 14,2 %, Espagne 18,6 %, France 9,1 %, Grèce 24,3 %, Japon 24 %, Nouvelle-Zélande 24,3 %, Pays-Bas 25,6 %, Royaume-Uni 32,9 %, Suède 91,1 %, Suisse 22,5 %, Venezuela 17,1 %. Ces chiffres proviennent du site Perspective monde, outil pédagogique des grandes tendances mondiales depuis 1945, université de Sherbrooke, <<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/stats/o/2000/fr/PF/carte/PF.UNIN.ACCE.LBR.ZS/x.html>>.

2 Voir la pétition de 190 000 personnes présentée par Développement et Paix, au premier ministre canadien, Stephen Harper, visant la création d'un ombudsman pour couvrir l'action des géantes minières canadiennes à l'étranger (A. Shields, « 190 000 voix pour réclamer un ombudsman des compagnies minières », *Le Devoir*, 15 mai 2008, p. B1).

3 L'expression « titre d'emploi » est à éviter selon l'Office québécois de la langue française. C'est un calque, un emprunt sémantique à l'anglais « job title ».

4 R. Gagnon, « La convention collective », dans *Droit du travail*, Cowansville, Yvon Blais, 1995, p. 38.

5 R. Bonhomme, C. Gascon et L. Lesage, *Le contrat de travail en vertu du Code civil du Québec*, Cowansville, Yvon Blais, 1994, p. 39.

6 M. Samson et C. Brunelle, « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : étude empirique de l'incidence des chartes », *Les Cahiers de droit*, vol. 48, nos 1-2, 2007, p. 281-321.

7 L.C. 2005, c. 46.

8 Tous les salariés au Québec doivent se soumettre aux obligations minimales qui se trouvent dans le Code civil du Québec (C. c. Q.) et dans certaines lois d'ordre public

9 Normalement ces règlements sont adoptés volontairement par l'organisation. Ils peuvent toutefois pour des cas particuliers être imposés par le législateur lorsqu'il le juge à propos pour la protection du public. À titre d'exemple, l'article 233 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux oblige les institutions de santé et de services sociaux à se doter de « codes d'éthique ». Or, il s'avère qu'une grande partie de ces codes visent à contrôler les comportements des intervenants, s'inscrivant ainsi dans une perspective déontologique de discipline du travail. On y dresse la liste des conduites attendues de la part des personnes travaillant dans un établissement (P. Fortin, *Guide de déontologie en milieu communautaire*, Sainte-Foy, Presses de l'université du Québec, 1995, p. 31). Par ailleurs, on a vu récemment apparaître des lois et des règlements visant à faire respecter des principes d'éthique et des règles de déontologie aux administrateurs publics et aux fonctionnaires (voir le Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (c. F-3.1.1, r. 0.4), et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (c. M-30, r. 0.1)). On a prévu des sanctions disciplinaires advenant des contraventions à ces règles.

10 R. Paquette, « La norme de conduite des institutions d'enseignement et des professionnels à leur service », *Développements récents en droit de l'éducation*, Cowansville, Yvon Blais, 2002, p. 97-147, et particulièrement p. 123.

11 Sur ces distinctions, voir J. Simard et M.-A. Morency, « Droit, déontologie et éthique : distinctions et applications en gestion », *Organisations et territoires*, vol. 11, 2002, p. 13-18.

12 M.-A. Morency et J. Simard, « Le cadre éthique dans l'organisation : un processus de création sujette à des contraintes », *Ethica*, vol. 16, no 1, 2006, 11-33.

13 J.-L. Boucher et C. Jetté, *L'évolution et les contradictions du syndicalisme québécois à*

l'endroit des professionnels de la santé et des services sociaux, Cahier du GERIS, série « Pratiques sociales », no 7, 1997.

14 S. Lamont, *L'influence de la Corporation professionnelle des travailleurs sociaux du Québec sur les pratiques en travail social au Québec (1960-1980)*, Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales, Cahiers du LAREPPS, no 97-09, université du Québec à Montréal, 1997, nous soulignons.

15 Conseil interprofessionnel du Québec, *Double appellation dans le secteur public québécois. Synthèse et analyse présentées à l'assemblée des membres du 26 septembre 2003*, Québec, 2003.

16 Conseil interprofessionnel du Québec, *Titres réservés et doubles appellations dans le secteur public québécois*, Québec, 2006, p. 5.

17 Conseil interprofessionnel du Québec, *Double appellation dans le secteur public québécois*, *op. cit.*; Conseil interprofessionnel du Québec, *Titres réservés et doubles appellations dans le secteur public québécois*, *op. cit.*

18 On consultera à cet effet : J.-G. Villeneuve, N. Dubé et T. Hobday, *Précis de droit professionnel*, Cowansville, Yvon Blais, 2007, p. 113 et suiv.

19 On consultera à cet effet, les articles 37.1 et 37.2 du Code des professions.

20 Vallée nous offre une illustration de cette activité partagée : lorsqu'un malade se présente à l'urgence, il est d'abord reçu par une infirmière qui prend ses signes vitaux et qui l'écoute décrire son malaise. Ensuite, elle doit décider, selon un protocole, dans quel ordre de priorité classer le cas. Cette évaluation de l'état de santé du patient pouvait-elle être prise comme une forme de diagnostic, un acte réservé aux seuls médecins ? Dans la pratique courante, ce genre de décision se faisait de façon régulière et ne posait évidemment aucun problème. C'est ce que la loi vient entériner et confirmer (P. Vallée, « La loi 90 : refonte en profondeur du système de santé », *Le Devoir*, 12 et 13 octobre 2002).

21 La nouvelle nomenclature fait disparaître certaines doubles appellations dans 8 des 13 professions touchées par la loi 90 : 1. diététiste-nutritionniste (auparavant diététiste ou conseiller en alimentation) ; 2. ergothérapeute (auparavant ergothérapeutes ou diplômés en réadaptation fonctionnelle ou thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par activité) ; 3. infirmière auxiliaire (auparavant infirmière auxiliaire ou diplômée en service de santé) ; 4. inhalothérapeute (auparavant inhalothérapeute ou technicien de la fonction respiratoire) ; 5. orthophoniste et audiologiste (auparavant audiologiste ou thérapeute de l'ouïe ou audiologiste orthophoniste ou thérapeute de l'ouïe) ; 6. physiothérapeute (auparavant physiothérapeute ou diplômé en réadaptation physique) ; 7. technologiste médical (auparavant technologiste médical ou technicien de laboratoire médical diplômé) ; 8. thérapeute en réadaptation physique (auparavant technicien en réadaptation physique) (Conseil interprofessionnel du Québec, *Titres réservés et doubles appellations dans le secteur public québécois*, *op. cit.*, p. 6).

22 L'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (aqesss), porte-parole de quelque 140 établissements de santé et de services sociaux, a trouvé d'un grand intérêt le rapport Trudeau.

23 Commission permanente des institutions, *Consultations particulières sur le projet de loi no 50 ? Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (2)*, 5 mars 2008, vol. 40, no 30.

24 *Centre local des services communautaires de Hull c. Fédération des professionnelles et professionnels salariés et des cadres du Québec* (AZ-01145194, 8 décembre 2001).

25 *Centre local des services communautaires Gaston-Lessard c. Fédération de la santé et des services sociaux* (AZ-00145060, 17 février 2000).

26 *Centre de jeunesse de Montréal et syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre jeunesse de Montréal (personnel clinique)* (CSN), Tribunal d'arbitrage, 1er octobre 2007.

27 M.-F. Bich, « Le professionnel salarié. Considérations civiles et déontologiques », dans A. Poupart, *Le défi du droit nouveau pour les professionnels. Le Code civil et la réforme du Code des professions*, Montréal, Thémis, 1994, p. 45-72.

28 Deslauriers c. Dumais, *Décision sur culpabilité*, Comité de discipline de l'Ordre des psychologues du Québec, 27 mars 2002 (AZ-02041334).

29 J. Saul, *Vers l'équilibre*, Paris, Payot, « Petite bibliothèque », 2007, p. 143.

30 *Parry Sound (district) Social Services Administration Board c. O. P. S. E. U. Local 324*, [

Pour citer cet article

Référence électronique

Marc-André Morency, Jeanne Simard et Robert Pépin, « Vers une consolidation de l'encadrement des professionnels et de la protection du public au Québec », *Éthique publique* [En ligne], vol. 11, n° 1 | 2009, mis en ligne le 07 août 2014, consulté le 14 janvier 2016. URL : <http://ethiquepublique.revues.org/1336> ; DOI : 10.4000/ethiquepublique.1336

Auteurs

Marc-André Morency

Marc-André Morency est sociologue ; il a été professeur titulaire à l'université du Québec à Chicoutimi.

Jeanne Simard

Jeanne Simard est professeur titulaire ; elle enseigne le droit des affaires et la déontologie au département des sciences économiques et administratives de l'université du Québec à Chicoutimi.

Robert Pépin

Robert Pépin est avocat et chargé de cours au département des sciences économiques et administratives de l'université du Québec à Chicoutimi.

Droits d'auteur

Tous droits réservés