



LES DEVOIRS DE LA PROFESSION AVANT CEUX DE L'EMPLOYEUR

Un brin d'histoire

Cette question mérite certainement qu'on s'y attarde. Peut-on à la fois être professionnel et salarié? Jusqu'au début du siècle, ces deux statuts étaient considérés comme incompatibles d'un point de vue pratique et légal. L'honoraire versé pour des « services nobles » était plutôt considéré comme une marque de reconnaissance tangible d'un client auquel on vient de rendre un service inestimable. Évidemment, ces notions ont bien changé et la législation de notre époque reconnaît que les statuts de professionnel et de salarié se juxtaposent fréquemment et sans problèmes. Rien n'empêche plus qu'une profession soit exercée dans le cadre d'un contrat d'emploi autant que de manière autonome.

Le contrat de travail

Le Code civil du Québec définit le contrat d'emploi (ou de travail) à l'article 2085 :

« Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »

Cet article consacre la définition du contrat de travail et permet d'en faire ressortir les caractéristiques dont fait partie le pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur et la subordination correspondante du salarié. En fait, cela veut dire que l'employé exerce ses fonctions dans un « cadre » déterminé par l'employeur.

Cependant, il est important d'indiquer que l'activité du salarié permet de « pourvoir durablement aux activités normales et permanentes de l'entreprise de l'employeur. Le pouvoir de direction existe précisément parce que l'activité du salarié s'intègre à l'entreprise de l'employeur et s'accomplit à son profit. C'est là l'élément déterminant. »¹

Le professionnel salarié

Le statut de salarié s'accommode très bien de l'autonomie d'exécution dont peut jouir, à divers degrés, le professionnel qui n'exerce pas pour son compte. Ces professionnels salariés sont assujettis aux différentes lois du travail (Loi sur les normes du travail, Code du travail, Code canadien du travail, Loi sur la santé et la sécurité au travail, etc.).

En ce qui concerne la compétence du salarié, la jurisprudence laisse entendre qu'il doit posséder et maintenir la compétence selon laquelle il a été embauché. Dans le cas d'un professionnel salarié, l'obligation de formation continue vient, par surcroît, de la nature même de sa profession puisqu'elle fait partie intégrante de pratiquement tous les codes de déontologie des ordres professionnels.

Donner préséance aux obligations de la profession

« Mais la superposition des qualités de professionnel et de salarié a d'autres effets. Par exemple, il est important de souligner que, les codes de déontologie étant d'ordre public, ils doivent être pris en considération aux fins de définir le contenu obligationnel du contrat d'emploi qui unit l'employeur à celui ou à celle qui a choisi d'exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail. »

D'une certaine façon, on pourrait dire que l'employeur qui embauche un professionnel pour œuvrer à ce titre hérite en même temps du faisceau des exigences et des contraintes qui entourent l'exercice de la profession en cause. L'employeur ne peut donc exiger d'un professionnel que celui-ci se comporte d'une façon contraire aux prescriptions de son code de déontologie, à celles du Code des professions lui-même ou, le cas échéant, à celles de la loi particulière et des règlements qui gouvernent son ordre et sa profession. »¹

Ces propos ont été confirmés et repris par le Tribunal des professions dans le jugement de Dembri c. Ordre des psychologues, 5 février 1999, qui souligne « qu'un employeur ne peut imposer des conditions qui soustrairaient un professionnel à ses obligations déontologiques ».

Par exemple, un juge de la Cour supérieure a annulé un règlement interne d'un centre hospitalier qui fixait les horaires de garde des médecins. Cet horaire de garde était si lourd qu'il pouvait causer une fatigue extrême empêchant le médecin d'exercer sa profession selon les standards prévus par son Code de déontologie. Celui-ci prescrit que « le médecin doit s'abstenir d'exercer sa profession dans des circonstances ou états susceptibles de compromettre la qualité de ses services et la dignité de la profession ».

On sait déjà qu'un employeur ne peut ordonner à un employé la commission d'un acte illégal, contraire aux bonnes mœurs ou à la bonne foi, susceptible de mettre en danger la santé ou l'intégrité physique de ses collègues ou de tiers, etc.

Or, il est important de noter que, « de toute évidence, la même règle interdit à l'employeur d'exiger du professionnel à son emploi la violation directe ou indirecte de son Code de déontologie ou la violation d'une autre loi (...). Les obligations propres à l'exercice d'une profession, parce qu'elles sont d'ordre public, s'imposent à l'employeur. »¹

Les professionnels ont également un devoir primordial envers le public. C'est pour protéger ce public qu'on a créé, en 1973, les ordres professionnels.

Lorsque s'opposent les intérêts et les directives de l'employeur et les intérêts du client, le professionnel doit faire primer les intérêts du client sur ceux de l'employeur. Cette solution « s'impose, en raison du caractère d'ordre public des obligations rattachées à la primauté des intérêts du client qui fait affaire avec un professionnel »¹.

En cas d'irrésoluble conflit, les obligations des professionnels, notamment celles du Code de déontologie, l'emportent sur les obligations résultant du contrat de travail. L'employeur d'un professionnel doit faire en sorte qu'il puisse respecter les obligations propres à sa profession.

« On peut même présumer que si l'employeur embauche à ce titre un professionnel, c'est pour que ce dernier exécute professionnellement ses obligations, notamment sur le plan éthique (...) le professionnel doit autant à son employeur qu'à son ordre d'exercer selon les normes et standards fixés par la loi et les règlements applicables (...). S'il ne le fait pas, non seulement s'expose-t-il au contrôle disciplinaire de son ordre, mais encore il s'expose aux

sanctions administratives ou disciplinaires qu'un employeur peut, dans le cadre du contrat de travail, imposer au salarié qui n'exécute pas convenablement sa tâche. »¹

Les normes de la profession

Le Code des professions édicte des normes communes à toutes les professions et donne le droit au Bureau d'un ordre d'établir d'autres normes obligatoires par règlement, par exemple le Code de déontologie des ingénieurs forestiers. Le professionnel a l'obligation de respecter ces normes.

D'autres normes peuvent être établies par l'employeur mais, comme nous l'avons vu, les normes établies par la législation régissant le professionnel doivent avoir préséance.

Il existe aussi des normes facultatives, comme celles décrites dans un Guide de pratique professionnelle d'un ordre, qui n'ont pas le même caractère contraignant. Cependant, le professionnel qui ne respecte pas ces normes peut donner une indication à l'ordre qu'il montre de l'incompétence.

Conclusion

Le fait d'être un professionnel salarié constitue donc une situation particulière d'exercice de la profession.

« D'autre part, le salariat ne dispense pas le professionnel des obligations que lui confère son titre, obligations qui, de par leur caractère public, s'imposent également à l'employeur. D'autre part, les obligations du salarié en tant que salarié s'ajoutent à celles du professionnel en tant que professionnel et le contour précis des premières doit être tracé en tenant compte des secondes. »¹

¹ *Le professionnel salarié - Considérations civiles et déontologiques.* Marie-France Bich, professeure, Faculté de droit, Université de Montréal. *Le défi du droit nouveau pour les professionnels.* 1994, p. 45 à 72.

L'inspection professionnelle: les aspects théoriques (notes de cours). Me Hélène Ouimet, professeure, UQAM.

Note : Basé sur un article rédigé par Suzanne Bareil, ing.f., publié dans L'Aubelle no 129 d'avril-mai-juin 1999.