

Article

« La déontologie professionnelle et l'action syndicale »

Claude Rondeau

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 33, n° 1, 1978, p. 139-146.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028849ar>

DOI: 10.7202/028849ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

C'est là, selon nous, la seule attitude qui soit compatible avec les objectifs d'autogestion qu'ont toujours eus les groupes professionnels et les obligations que leur crée le *Code des Professions* font des professions qu'elles l'acceptent ou pas, des organismes de service dévoués avant tout à la protection de leur clientèle. Le refus d'une profession d'assumer ce nouveau rôle n'aurait pour effet que de créer les conditions favorables à une reconsidération de son statut.

CONCLUSION

Les professions, reconnues par le *Code des Professions*, au Québec, sont généralement composées de salariées, souvent syndiqués, exerçant leurs activités professionnels dans le cadre de grandes organisations, publiques la plupart du temps⁸. Les médecins, dentistes, optométristes et autres à qui ce portrait convient moins, ne sont plus, pour autant, les professionnels « libéraux » qu'ils furent si longtemps. L'État intervient dans leurs activités à la fois à titre de tiers-payant et de maître d'œuvre en matière de politiques de santé publique, d'éducation, d'habitation, etc.

Les professions doivent reconnaître qu'elles ne sont plus des regroupements d'individus autonomes, dispensant un service à un client sans intervention extérieure, à qui personne ne posait jamais de questions. Elles doivent se redéfinir en tenant compte du cadre juridique nouveau créé par la réforme des professions mais aussi des transformations internes qu'elles ont subies depuis vingt ou trente ans. Enfin, elles doivent surtout prendre conscience du contexte social nouveau dans lequel leurs activités s'exercent et apprendre à reconnaître les exigences que la société formule à leur égard. L'avenir prochain des corporations professionnelles est lié à leur aptitude à prévoir et gérer le changement.

LA DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE ET L'ACTION SYNDICALE

CLAUDE RONDEAU

Le problème dont il sera question ici, celui de la compatibilité ou de l'incompatibilité de la pratique de la déontologie professionnelle d'une part, et de l'exercice du droit de grève d'autre part, est présent dans notre société depuis de nombreuses années. Ce problème s'est

* RONDEAU, C., professeur agrégé, Département des relations industrielles, Université Laval.

** Texte présenté devant les membres de la Corporation en relations industrielles, Québec, le 28 septembre 1977.

sûrement posé, peut-être mais probablement pas pour la première fois, lors de la grève des hôpitaux de 1966. Il a ressurgi périodiquement par la suite à chaque fois qu'une grève a interrompu des services jugés essentiels à la santé et à la survie d'êtres humains, et rendus par des membres de corporations professionnelles. Rappelons-nous la grève des médecins spécialistes de 1970, qui s'est déroulée dans des circonstances assez particulières, non seulement sur le plan politique, mais aussi sur celui de l'action syndicale. À cette occasion, les médecins spécialistes avaient mis sur pied des mesures visant à assurer à la population les services médicaux que les médecins eux-mêmes jugeaient essentiels pendant la durée de leur grève. On n'a pas tardé à se rendre compte, aussi bien dans la population qu'à l'intérieur du gouvernement d'alors, que la notion de services essentiels peut varier énormément selon les intérêts des individus ou des groupes qui en font la définition. En bref, cela signifie que les services essentiels deviennent, peut-être inévitablement, un moyen de pression intégré à la stratégie et aux tactiques syndicales et patronales. Toutefois, à ma connaissance, et en dépit de l'acuité du problème posé à ce moment-là, la question de la compatibilité de l'exercice du droit de grève et de la déontologie professionnelle n'avait pas été soulevée de façon claire et nette.

Le problème n'a pas manqué de refaire surface lors de la grève du secteur public de 1972. Cependant, il a fallu attendre en 1976 pour que la question soit posée d'une manière précise, et même très brutale. La question avait d'autant plus de poids qu'elle était soulevée par un ministre et que ce dernier se proposait de faire imposer par une loi spéciale la suspension ou la radiation du tableau de leur ordre d'un certain nombre d'infirmières (pouvant aller jusqu'à environ 5,000 personnes) si ces dernières ne mettaient pas fin à leur grève. Fort heureusement, le gouvernement d'alors a modifié son projet de loi et n'a pas donné suite à cette menace d'un recours à une forme de pression extrêmement dure et enfin de compte, discriminatoire et particulièrement odieuse puisqu'elle s'appuyait sur l'obligation des salariés d'être membres d'une corporation professionnelle à exercice exclusif, et donc d'être assujettis à un code de déontologie. Mais le geste du ministre a eu au moins comme résultat de forcer les intéressés (professionnels, corporations, experts en relations industrielles, agences gouvernementales, et syndicats) à attaquer le problème de front et d'une manière ouverte.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'aimerais apporter certaines précisions qui vont nous permettre de circonscrire la population visée. D'abord, ce problème ne concerne de manière directe et effective que les professionnels qui sont des salariés, i.e. ceux qui exercent leur profession, sous l'autorité d'un employeur; ou encore les professionnels dits « conventionnés », i.e. ceux dont la rémunération est déterminée par négociation avec le gouvernement. On pourrait préciser davantage le débat en soulignant qu'il s'agit de professionnels salariés et syndiqués; cependant, cette distinction ne semble pas essentielle, compte tenu de la forte croissance du syndicalisme parmi les professionnels. Il semble plus important de noter que ce problème n'intéresse pas directement tous les professionnels salariés, syndiqués ou non, mais surtout ceux dont les

services sont jugés essentiels à la santé et à la survie de l'être humain. Il s'agit évidemment des professionnels de la santé. Même à l'intérieur de cette catégorie de professionnels, il y aurait probablement lieu de faire d'autres distinctions ; toutefois, il est inutile d'entrer ici dans des considérations qui risquent de devenir très techniques. Ce sur quoi il faut insister, c'est que la question de la compatibilité de la déontologie professionnelle et de l'exercice du droit de grève ne concerne que quelques catégories de professionnels salariés.

Il faut dire aussi que le fond du problème n'intéresse pas que des professionnels au sens de la loi. Bien que certains groupes occupationnels ne soient dotés, ni d'une corporation, ni d'un code de déontologie, une cessation concertée et massive de travail de leur part peut, en fin de compte, entraîner autant de risques à la santé et à la survie de la population que s'il s'agissait de médecins ou d'infirmières (ex. : employés de soutien des hôpitaux, employés des magasins d'alimentation, éboueurs, etc.). Le fait que ces groupes occupationnels n'aient pas écrit de code d'éthique, et ne songent pas, à le faire, ne signifie pas que ces employés soient dépourvus de préoccupations éthiques. C'est pourquoi les considérations qui suivent, dans la mesure où elles sont valables, devraient l'être aussi bien pour ces groupes occupationnels que pour ceux qui sont officiellement reconnus comme professionnels.

Je propose d'admettre, au moins temporairement et pour fins de discussion, qu'une des principales raisons d'être d'une corporation professionnelle, c'est la protection des intérêts, au sens large, de ses membres¹. Par intérêt, il faut entendre ici, l'emploi, le revenu, et les conditions de travail. À ceux qui sont absolument en désaccord avec cette proposition, je pose une question bien simple et bien élémentaire : pourquoi se regroupe-t-on, sinon pour défendre et promouvoir des intérêts que l'on a en commun ? Par ailleurs, les activités disciplinaires de certaines corporations ne visent-elles pas autant à protéger la réputation de la profession, avec tout ce que cela implique en termes de revenu et d'emploi, qu'à protéger le public et à punir le délinquant ? Si cette proposition était entièrement fautive, comment pourrait-on expliquer la lutte farouche que certaines corporations ont faite à la syndicalisation de certains de leurs membres ? Comment pourrait-on expliquer, aussi, le fait qu'une corporation importante mène présentement une campagne très active pour orienter la réforme de l'assurance-automobile de façon à protéger les intérêts de certains de ses membres ?

Ceci étant dit, on peut chercher à développer cette proposition en identifiant certains des moyens utilisés par une corporation pour protéger les intérêts de ses membres :

¹ Les corporations professionnelles ont évidemment d'autres objectifs tout aussi importants en particulier celui de la protection du public par la surveillance de l'exercice de la profession. Le point de vue adopté ici semble cependant le plus approprié à une analyse comparative de la corporation et du syndicat dans leurs activités pertinentes aux relations du travail.

1. un contrôle serré, quantitatif et qualitatif, de l'offre de travail dans la profession par :
 - la recherche et la définition d'un acte professionnel exclusif ;
 - la participation à la définition du contenu des programmes de formation ;
 - les activités d'inspection et de discipline ;
2. un contrôle sur le revenu du travail, par la fixation de tarifs minimaux, par exemple ;
3. une réduction de la concurrence entre les offres de travail, par l'interdiction formelle d'annoncer ses services et ses prix, ou de solliciter des clients.

Ce langage technique est utilisé à dessein dans un but bien précis, celui de faire ressortir certaines analogies entre une corporation professionnelle et un syndicat. La brève analyse qui vient d'être faite est une des raisons d'être d'une corporation professionnelle et pourrait s'appliquer mot-à-mot, exemples inclus, à un syndicat de type classique ou d'affaires qui existe essentiellement pour protéger l'emploi et le revenu de ses membres. Sous cet aspect, une corporation professionnelle et un syndicat sont des organismes analogues².

Autrement dit, on peut soutenir valablement que la corporation professionnelle et le syndicat d'affaires poursuivent certains objectifs similaires, en faisant appel à des moyens qui sont similaires. Alors il faut se demander pourquoi ce type d'activité n'entre pas en conflit avec le respect de la déontologie professionnelle lorsqu'elle est exercée par une corporation professionnelle, d'une part, et pourquoi elle entraîne un tel conflit lorsqu'elle est exercée par un syndicat de professionnels salariés d'autre part. On est fréquemment amené à attribuer cette différence au fait que le professionnel salarié et syndiqué a recours à des moyens de pression allant jusqu'à la grève, la cessation concertée de la prestation de service, pour réaliser ses objectifs, alors que le professionnel non salarié et non syndiqué n'utilise pas ce moyen ultime. Par conséquent, dans le premier cas, on estime que le professionnel enfreint inévitablement un certain nombre de principes déontologiques tels l'altruisme, l'obligation de service et la responsabilité à l'égard du client, ou même la qualité du service. Dans la seconde hypothèse, aucun de ces principes ne semble être violé, du moins en apparence. D'où la proposition rapide, radicale mais facile de solutionner le problème en interdisant aux professionnels syndiqués de faire la grève.

Mais en rester là signifierait que l'on se contente d'une analyse superficielle du problème, et que l'on s'attarde à ses symptômes plutôt qu'à ses causes profondes. Il faut aller plus loin et chercher à savoir pourquoi les professionnels salariés font la grève, ou, si l'on veut poser la question d'une autre façon, pourquoi les professionnels non salariés n'ont pas à faire la grève pour protéger leurs intérêts. Il semble que la différence essentielle entre ces deux catégories de professionnels réside dans le degré d'autonomie, ou le pouvoir, dont chaque groupe dispose dans la détermination de son revenu et de ses conditions de travail.

D'une façon générale, le professionnel membre d'une corporation est non seulement autonome dans son travail sur le plan individuel. Il dispose en plus, sur le plan collectif, de pouvoirs importants qui lui sont délégués à la corporation par l'État, ou qui sont reconnus par la tradition; et ces pouvoirs sont raffermis par la complexité de la tâche du professionnel et par ce qui en découle, i.e., la dépendance considérable ou totale du client à son égard quant à la qualité et au volume du service à rendre. Pour ce qui nous intéresse, ces pouvoirs ont trait à la détermination des conditions de travail, y compris le revenu. Sur ces matières d'une importance considérable pour tout travailleur, le professionnel peut prendre des décisions plus ou moins unilatérales. En langage technique, on peut dire que la corporation professionnelle jouit d'une situation de monopole ou de quasi-monopole, ou de cartel, sur le marché du travail; par conséquent, les professionnels peuvent, dans les limites du raisonnable, imposer leurs conditions de travail et leurs prix à leur employeur, i.e. leur client.

Dans de telles conditions, il faut reconnaître qu'il est *relativement* facile d'édicter et de faire respecter des règles d'éthique qui incluent l'obligation de service et la responsabilité à l'égard du client en tout temps.

Lorsque le professionnel, membre d'une corporation, devient un salarié, sa situation sur le marché du travail se modifie d'une manière fondamentale. Ce professionnel conserve un degré élevé d'autonomie (dans l'exécution de sa tâche.) Il conserve aussi l'ensemble des obligations qui lui sont faites par les lois et les réglementations professionnelles, y compris celles qui ont trait à l'éthique. Cependant, son travail est maintenant encadré par une organisation hiérarchique, sous l'autorité d'un employeur. Dans cette organisation, l'employeur possède à peu près tous les droits, sauf ceux que la loi lui enlève, et ceux qu'il consent à partager ou à céder par convention collective ou autrement². Les objectifs de cette organisation sont plus généraux, et souvent d'un autre ordre que ceux du salarié. Finalement, l'employeur accorde à certaines contraintes, surtout celles du coût et de rendement, une signification et une importance parfois très différentes de celles que leur reconnaît le salarié. De fait, le professionnel salarié, contrairement à son homologue non salarié, se trouve dans une situation de dépendance économique, et même de sujétion, au moins sur le plan juridique, à l'égard de son client, i.e. son employeur. Le rapport de forces est donc inversé. Et l'évolution des mentalités aidant, c'est tout naturellement que le professionnel salarié a recours au syndicalisme pour modifier à son avantage la relation de pouvoir entre son employeur et lui-même. Par la syndicalisation, il crée un contre-pouvoir qu'il oppose à celui de son employeur.

² Voir aussi: «La tarification professionnelle dans le contexte de la pratique privée», Université de Montréal, CRDE, Cahier no. 9, 1974; et M. FRIEDMAN, «Some Comments on the Significance of Labor Unions for Economic Policy» in D. MCCORD Wright, *The Impact of the Labor Union*, New York, 1951.

³ La jurisprudence en arbitrage de griefs est assez claire à ce sujet.

Ce que je viens de décrire, ce sont les conditions qui suscitent un antagonisme objectif entre l'employeur et l'employé. Dans le cas des professionnels, cet antagonisme porte non seulement sur les conditions de travail et la rémunération, mais aussi sur la nature et la qualité du service rendu, i.e. sur des questions de principe. Et il n'est pas exagéré de dire que les conflits sur des questions de principe, surtout lorsqu'ils impliquent des intellectuels, sont particulièrement durs et difficiles à résoudre.

De ce que je viens de dire, on peut aussi déduire la futilité d'une interdiction de faire la grève. Une telle mesure, loin de résoudre le problème, ne servirait qu'à le refouler et à le rendre plus complexe.

Mais s'il faut accepter que les professionnels salariés fassent occasionnellement la grève, peut-on imaginer des mesures qui permettraient à ces professionnels grévistes de ne pas enfreindre leurs principes de déontologie?

Je voudrais d'abord souligner un point⁴, soit que les professionnels syndiqués, au niveau de l'établissement, au plan individuel ou collectif, sont fortement préoccupés par les conséquences d'un arrêt de travail sur la qualité et la continuité de leurs services professionnels (exemples: ne pas interrompre des traitements de longue durée; pourvoir aux urgences; ne pas laisser sans soin et sans surveillance des malades chroniques ou des vieillards). Il faudrait une étude approfondie pour décrire le contenu de cette éthique professionnelle vécue. Cependant, on peut supposer qu'elle correspond au moins à certaines dispositions des codes de déontologie telles que la disponibilité et la diligence raisonnables, et la subordination de l'intérêt personnel du professionnel à celui de son client.

D'autre part, les professionnels syndiqués adhèrent, dans leur milieu de travail, à certaines valeurs issues de la tradition syndicale: la nécessité de l'action collective pour opposer un contre-pouvoir à la puissance de l'employeur; l'importance de la solidarité dans l'action; la nécessité de poser des gestes susceptibles d'exercer une pression efficace sur l'employeur; la conviction du caractère juste et équitable de leur cause; et parfois, dans le cas des professionnels, la conviction que l'employeur cherche à dénaturer l'exercice de la profession, ou à imposer des contraintes jugées inacceptables.

En situation de conflit, il est évident que certaines valeurs professionnelles entrent en contradiction avec certaines valeurs syndicales lorsque la défense et la promotion des positions des professionnels salariés et syndiqués risquent d'entraîner une grève. La première réaction des syndiqués est de chercher à réconcilier les deux schèmes de

⁴ Ce paragraphe et les trois qui le suivent s'appuient sur les résultats d'une table ronde impliquant des cadres supérieurs d'hôpitaux, et portant sur le maintien des services essentiels par les syndicats de professionnels dans cinq hôpitaux de la région de Montréal en 1976.

valeurs, par exemple, en signant des ententes sur les services essentiels. Toutefois, il semble que les valeurs syndicales l'emportent sur les valeurs professionnelles lorsque les syndiqués prennent conscience du fait que le maintien des services essentiels rend leur grève inefficace⁵.

Pour illustrer ce qu'il advient d'une grève lorsque les services essentiels sont maintenus, je puis citer en substance l'opinion d'un directeur général d'hôpital : si la déontologie professionnelle est respectée, la grève ne peut pas être efficace et elle sera de durée indéfinie. Si le droit de grève est exercé comme moyen ultime de pression, il doit l'être de façon abusive ; sinon, il s'agit d'un non-mouvement de pression. L'employeur bouge si la déontologie n'est pas respectée. Aussi longtemps que le syndicat a joué selon les règles du jeu, nous l'avons fait aussi, mais la grève a perdu son efficacité. Nous avons vécu cinq semaines de grève avec les services essentiels ; nous aurions pu facilement en vivre dix semaines.

Ceci dit, je pose de nouveau la question ; que faire ? un groupe de travail de l'Office des professions du Québec, réunissant des professionnels et des universitaires, a fait quelques suggestions concrètes à ce sujet. Il n'est pas inutile de reprendre et de commenter brièvement certaines de ces suggestions⁶.

1. Remettre aux professionnels la responsabilité de la détermination et du maintien des services essentiels, avec, comme corollaire, l'obligation pour l'employeur de fournir aux professionnels l'équipement et les outils de travail requis pour le maintien de tels services.

Cette suggestion s'appuie sur l'existence de préoccupations déontologiques chez les professionnels qui font la grève. Elle s'appuie aussi sur une expérience vécue au cours de plusieurs grèves faites par les cols bleus à l'Hydro-Québec depuis une douzaine d'années. Ces appuis peuvent sembler bien minces, surtout à la lumière d'autres grèves vécues dans les hôpitaux où les syndiqués ont, de toute façon et en dépit de la loi, pris en main la détermination des services essentiels, et où des incidents inacceptables se sont produits. Mais il faut noter que dans ces cas, les services essentiels étaient eux-mêmes devenus l'objet de dures négociations, lesquelles jouaient un rôle important dans les stratégies patronales et syndicales car elles constituaient les premiers affrontements réels entre les parties. Quant à moi, j'estime que cette suggestion mérite d'être étudiée sérieusement, et non pas d'être rejetée du revers de la main. Cette étude devrait porter, entre autres, sur les préoccupations éthiques des professionnels qui ont fait la grève, et sur les aspects techniques des services essentiels là où ils sont requis, i.e. surtout

⁵ Un autre élément de la situation qui semble favoriser la prépondérance des valeurs syndicales sur les valeurs professionnelles, c'est la contribution des employés non-syndiqués et des cadres de l'établissement au maintien des services essentiels.

⁶ Rapport à l'Office des professions du Comité d'étude concernant la déontologie professionnelle dans les conflits de travail. Québec : Offices des professions, février 1977.

dans le secteur de la santé. Sur ce deuxième point, nous possédons une masse de données provenant des conflits de 1976, 1972 et autres; à ma connaissance, ces données sont restées inexploitées, ce qui me semble tout à fait déplorable.

2. Créer une fonction de protecteur de l'usager des services publics en cas de conflit de travail.

Dans mon esprit, cette deuxième suggestion est étroitement reliée à la première. Ce protecteur n'aurait pas à intervenir sur le fond du litige à la manière d'une tierce partie. Sa tâche serait de dénoncer les situations où l'usager des services publics est abusivement utilisé comme moyen de pression, ou, selon certains, comme otage dans l'affrontement de pouvoir entre l'employeur et le syndicat. Les interventions de ce protecteur, si elles s'avéraient nécessaires, auraient aussi comme effet d'accélérer les réactions du public aux gestes posés par les parties, et, peut-être de leur donner un plus grand poids. Évidemment, la mise en place d'un tel mécanisme nécessiterait aussi une étude approfondie, au plan du principe aussi bien qu'au plan technique.

3. Susciter l'émergence d'une éthique collective dans les conflits de travail.

Je crois que, seuls les partisans d'une détérioration du climat social au Québec n'aspirent à un changement des mentalités dans un large secteur des relations industrielles. Il ne s'agit pas de rêver à une société sans conflits. J'ai indiqué plus haut que les affrontements entre employeurs et employés sont à mon avis inévitables. On peut ajouter qu'ils sont souvent bénéfiques en longue période. Cependant, il y a une grande marge de manœuvre entre la guerre de tous contre tous, et l'euphorie collective.

En faisant cette suggestion, le groupe de travail de l'Office des professions auquel j'ai participé, n'a pas voulu aller plus loin que de soulever la question. À ce moment-ci, je vais être plus téméraire et je vais me hasarder à proposer un des éléments de ce qui pourrait faire partie du contenu de cette éthique collective, soit le principe que dans une société civilisée composée de groupes aux intérêts divergents mais qui doivent vivre ensemble, il faut que chaque groupe autonome accepte de limiter sa liberté, d'utiliser son pouvoir avec modération, afin d'obtenir certains avantages concédés par les autres groupes, qui s'engagent eux-mêmes à agir avec retenue⁷.

⁷ Cette idée m'est inspirée d'un texte de E. H. Phelps Brown dans *Détermination des salaires*, Paris, OCDE, 1974.