

# À propos de la refonte du Code de déontologie des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

**Stéphane Richard**, T.S., Ph.D., Professeur, École de service social, Université Laurentienne  
srichard@laurentian.ca

**Richard Silver**, T.S., avocat à la retraite, LL.M., Ancien conseiller juridique de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec  
richard.q.silver@hotmail.com

---

## RÉSUMÉ :

*La déontologie professionnelle, au contraire de ce qu'on peut penser, n'est pas cadencée dans le temps. Elle évolue au gré des événements sociaux, politiques, économiques et juridiques qui ont cours dans une société et qui touchent plus particulièrement le système de santé et de services sociaux. L'évolution du Code de déontologie des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec n'y fait pas exception, comme nous le montrerons dans cet article grâce à un brossage historique allant du début de la profession jusqu'à nos jours avec le nouveau Code de déontologie. Cette mise en contexte, en plus de nous permettre de préciser les raisons d'être et les limites du Code de déontologie, facilitera notre travail visant à exposer et à commenter les obligations et les responsabilités déontologiques qui s'appliquent à l'ensemble des professionnels au Québec, mais aussi celles qui sont spécifiques aux travailleurs sociaux et aux thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec.*

187

## MOTS-CLÉS :

*Déontologie professionnelle, éthique, Code de déontologie des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux*

---

## INTRODUCTION

L'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020 du nouveau Code de déontologie des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ) nous donne l'occasion de réfléchir à l'évolution de la déontologie professionnelle depuis le début de la profession, aux raisons d'être et aux limites du Code de déontologie ainsi qu'aux modifications qui ont pu y être apportées au fil des ans.

Pour bien saisir notre propos sur les deux professions<sup>1</sup> et le Code de déontologie<sup>2</sup>, nous avons divisé le texte en deux parties. La première partie offrira un court survol historique sur ce qui a précédé les travaux de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (CESBES<sup>3</sup>) au Québec. Ce survol nous permettra de situer l'autonomie consentie aux professions avant la CESBES, mais également les raisons d'être et les limites du Code de déontologie. La deuxième partie de l'article s'attardera plus spécifiquement à la régulation de la profession et des membres de l'Ordre entre 1981, date d'entrée en vigueur de l'ancien Code de déontologie, et l'adoption du nouveau Code, presque 40 ans plus tard. Cette mise en contexte nous permettra enfin : 1. de définir certaines obligations déontologiques qui ne s'appliquent pas qu'aux membres de l'OTSTCFQ, mais à l'ensemble des professionnels au Québec; 2. de préciser les particularités du nouveau Code qui concernent plus spécifiquement les travailleurs sociaux (TS) et les thérapeutes conjugaux et familiaux (TCF) du Québec; 3. d'expliquer ce qui justifie ces obligations et responsabilités particulières qui sont uniques aux TS et aux TCF.

## 1. Les repères historiques

### 1.1 Le Code de déontologie précédant 1973 : un instrument d'autocontrôle

La Corporation des travailleurs sociaux professionnels de la province de Québec, le précurseur de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, fut créée par une loi privée qui est entrée en vigueur le 4 février 1960<sup>4</sup>. Cette loi ne prévoyait pas la création d'un code de déontologie. Toutefois, la Corporation avait parmi ses buts celui de « définir nettement les obligations et les responsabilités de ses membres<sup>5</sup> ».

En fixant notre attention sur cette époque qui a précédé les travaux de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (CESBES), nous découvrons qu'avant l'entrée en vigueur du système professionnel et du Code des professions<sup>6</sup> en 1973, mais aussi de la Loi sur les services de santé et des services sociaux (1971), les « praticiens exerçaient de façon individuelle et indépendante, leurs associations estimaient que seule l'autodiscipline pouvait protéger efficacement le public » (Dussault, Harvey et Bilodeau, 1987 : 17). L'instrument d'autocontrôle qu'est le code de déontologie

1 À noter que les deux professions renvoient dans ce texte aux travailleurs sociaux (TS) et aux thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (TCF) qui composent maintenant l'Ordre. Toutefois, un large pan historique abordé dans ce texte porte sur l'époque où les membres de l'Ordre ne comprenaient que les travailleurs sociaux. D'abord, il y eut la Corporation des travailleurs sociaux professionnels de la province de Québec (1960), puis la Corporation professionnelle des travailleurs sociaux du Québec (1973), suivie par l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (1994), et maintenant l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2009). Les TCF n'ont intégré l'Ordre qu'en 2001. (Voir <https://www1.otstcfq.org/l-ordre/qui-sommes-nous/historique/>). Par conséquent, lorsque nous utilisons l'expression « membres de l'Ordre » avant ou après 2001, nous tenons pour acquis que le lecteur est en mesure de faire la différence.

2 Aux fins de cet article, et grâce à des bases de données comme *Scholars Portal Search*, *Cairn.info* et *Érudit*, nous avons lancé des recherches sur les thèmes suivants : histoire de la profession et du système professionnel au Québec; défis posés à la profession; déontologie professionnelle et code de déontologie; enjeux éthiques, moraux et déontologiques en travail social. Au final, nous avons consulté pas moins de 25 à 30 écrits. Certains articles portaient sur l'histoire du système professionnel et du système de santé et de services sociaux au Québec. D'autres abordaient les défis posés à la profession et aux professionnels en santé au Québec depuis 1960 jusqu'à nos jours. D'autres encore portaient sur les raisons d'être et les limites d'un Code de déontologie professionnel. D'autres, d'ordre plutôt juridique, se penchaient sur les modifications générales et spécifiques apportées au Code des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux au fil des ans.

3 Pour mieux comprendre les travaux de la CESBES, on peut se référer à la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (1965-1970), et plus particulièrement à son rapport, intitulé *Les professions et la société* (1970), tome I, vol. VII, 5-103.

4 Loi concernant la Corporation des travailleurs sociaux professionnels de la province de Québec, chapitre 178, sanctionnée le 4 février 1960.

5 Art. 4, para. 8.

6 Le projet de loi n° 250 intitulé « Code des professions » fut rédigé à l'automne et déposé en chambre en novembre 1971. Ce projet de loi a suscité plusieurs réactions (Prud'homme, 2012 : 94-95) et modifications jusqu'à ce qu'il soit finalement adopté en juillet 1973.

assurait alors, pour chaque professionnel membre de la Corporation, l'unique réservoir de sens et d'interdits auquel chacun devait se soumettre pour rendre mesurable et vérifiable son devoir-agir, sa responsabilité professionnelle auprès des clientèles (Auclair, 1991).

La Commission (CESBES, 1970 : 61-64) estimait, du reste, que le système professionnel qui a précédé ses travaux était « généralement satisfaisant » et que les Corporations devraient être en mesure d'appliquer les normes déontologiques applicables à l'exercice de leur profession. Toutefois, la Commission recommandait que certaines obligations déontologiques communes soient intégrées au Code des professions, plus particulièrement en ce qui concerne le secret professionnel, la publicité et les honoraires. De plus, la Commission :

« [...] croit opportun de recommander qu'aucun praticien ne puisse refuser des services professionnels pour des motifs contraires aux droits de l'homme; que la fabrication de faux certificats ou de fausses attestations professionnelles soit sévèrement punie; et que les ordres professionnels puissent prendre les mesures appropriées à l'égard de leurs membres dont l'état de santé physique ou mental est incompatible avec l'exercice normal de leurs devoirs professionnels. » (CESBES, 1970 : 64)

Toutes ces obligations communes (secret professionnel, publicité et honoraires) se sont retrouvées dans le Code des professions en 1973 et existent encore de nos jours.

Retenons de ce qui précède qu'avant la mise en branle de la Commission, les corporations professionnelles n'avaient pas à composer avec d'autres acteurs pour réguler les pratiques de leurs membres. Mais cette marge de manœuvre dont disposaient les corporations a été refaçonnée par les conditions politiques, sociales et législatives issues de la CESBES, et plus particulièrement suivant les travaux qui se sont effectués sous la gouverne de Claude-Armand Sheppard et de René Dussault<sup>7</sup>.

189

## 1.2 L'influence du mandat du comité Sheppard dans la modification de l'autonomie consentie aux professions de la santé et des services sociaux

On rapporte que c'est sous l'influence du mandat de Claude-Armand Sheppard et de René Dussault que l'organisation des professions du secteur de la santé et des services sociaux se serait transformée en profondeur, et, avec elle, « le travail des cliniciens, identifiés comme une cible-clé pour une vraie rationalisation systémique de l'offre de soins » (Prud'homme, 2012 : 92). Comme l'indique Prud'homme :

« [...] le mandat du comité Sheppard prévoit une réflexion particulière sur l'autonomie consentie aux professions et sur la possibilité de réduire cette autonomie (Sheppard, 1970); dans ses recommandations, la CESBES suggère de surveiller étroitement les corporations et Dussault prévoit de réserver à l'État le pouvoir d'en nommer les dirigeants. Cette centralisation passe aussi par l'uniformisation des statuts : chaque profession est représentée par une corporation pourvue des mêmes attributions et responsabilités que les autres, et ces corporations sont chapeautées par un organisme de régulation, l'Office des professions du Québec. » ( : 94)

Même le langage utilisé dans le Rapport de la CESBES pour désigner les services sociaux, le travail social et l'exercice professionnel est annonciateur d'un changement de ton à l'endroit de la Corporation et de ses membres (Mayer et Groulx, 1985; Renaud, 1978). Les commissaires font aussi

---

<sup>7</sup> Ces travaux ont débuté en avril 1967.

plusieurs recommandations à l'endroit des corporations professionnelles, dont celle qui les invite à s'adapter aux nouvelles conditions sociales suivantes : « un public mieux informé et plus exigeant à l'endroit des professions; des professionnels de plus en plus souvent salariés; des services publics très développés offrant des services autrefois offerts par des professionnels en exercice privé; un degré élevé d'interaction entre professionnels de disciplines différentes » (Dussault, Harvey et Bilodeau, 1987 : 19).

Dans le même ordre d'idées, René Auclair précise que l'ère des corporations professionnelles et des professionnels dotés de beaucoup d'autonomie et d'indépendance a pris un tournant majeur en fonction de trois phénomènes en particulier : la salarisation massive de la main-d'œuvre<sup>8</sup>, le morcellement des activités de travail dû à l'éclatement des champs de connaissances et l'intervention de l'État dans la production des services essentiels (Auclair, 1991). Ces phénomènes, cumulés, auraient fait en sorte de réduire le monopole des corporations relativement à la régulation des pratiques professionnelles. Et cette réduction se serait faite au profit de l'intervention de l'État dans la production des services socio-sanitaires et dans la création de mécanismes de contrôle (rendement) des pratiques professionnelles.

Retenons de ce qui précède que le système unique de règles déontologiques des corporations professionnelles, à cause de ces nouvelles réalités législatives, économiques et politiques portées par la CESBES, a donc dû et doit toujours, depuis, partager le terrain des régulations de la pratique des travailleurs sociaux avec l'État.

## 2. Les raisons d'être et les limites du Code de déontologie

190

### 2.1 Les raisons d'être d'un Code de déontologie

Le brossage historique qui précède permet, certes, de comprendre que la régulation des pratiques professionnelles et le contenu du Code de déontologie se sont modifiés avec les travaux de la CESBES, mais nous en savons très peu sur les raisons d'être d'un Code de déontologie. Pour nous éclairer en la matière, nous reproduisons, dans le tableau 1, l'intégralité d'un passage du texte de Janel Gauthier.

**Tableau 1** Les raisons d'être du Code de déontologie d'une profession (Gauthier, 2011 : 170-171)

---

#### **La protection du public**

Les codes contribuent à la protection du public en énonçant les responsabilités de la profession, en fournissant une indication sur l'intégrité de la profession, en favorisant la transparence, en établissant les normes et les limites de la pratique professionnelle, en définissant les rapports entre les membres de la profession et leurs clients ou le public, en informant le public des principaux devoirs et obligations des membres de la profession.

---

#### **La régie et le contrôle de la pratique professionnelle**

Les codes contribuent à la régie et au contrôle de la pratique professionnelle en formulant des règles de conduite qui définissent les comportements à adopter ou à éviter dans le cadre de l'exercice de la profession, en uniformisant les normes de conduite, en sanctionnant la conduite professionnelle, en permettant de réduire le niveau de dissidence et de déviance à l'intérieur du groupe professionnel, en permettant et rendant possible l'exclusion des indésirables.

---

8 Puisque les professionnels sont ou deviennent des salariés liés à des contrats de travail, ils doivent aussi subordonner leurs activités professionnelles aux normes administratives de leurs employeurs. Voir à cet effet le Code civil du Québec, art. 2085.

---

### **L'autonomie professionnelle**

Les codes contribuent à l'indépendance et à l'autonomie professionnelle en dotant la profession d'un mécanisme d'autorégulation (l'exercice de la profession est donc régi et contrôlé par les membres de la profession et non pas par des gens extérieurs à la profession) et en établissant des règles et des normes plus élevées pour les membres de la profession que ce que la société a l'habitude d'imposer à ses citoyens.

---

### **L'établissement de l'identité professionnelle**

Les codes contribuent à l'établissement de l'identité professionnelle. L'adhésion [...] à un code favorise le développement d'un sentiment d'appartenance à une « confrérie ». Les codes leur permettent donc de partager un minimum de caractéristiques communes les uns avec les autres et d'appartenir à un groupe professionnel présentant un minimum de cohérence et de congruence internes, malgré les différences qui peuvent exister dans les champs de pratique et les orientations théoriques.

---

### **Le soutien parmi les membres de la profession**

Les codes contribuent au soutien parmi les membres de la profession. Ils leur servent de point de référence pour ajuster et évaluer leur pratique professionnelle. Ils permettent de voir si la pratique professionnelle de chacun satisfait l'attente du groupe, du public et de la société. Les codes aident les membres d'une profession à assumer leurs responsabilités communes comme groupe professionnel. Idéalement, ils apportent aux membres un soutien et leur servent de guide pour prévenir ou résoudre les problèmes éthiques qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur profession.

---

Ce passage du texte de Gauthier (2011) nous permet de constater que la portée du Code de déontologie demeure assez large; en cela, ce type de document comprend (mais dépasse aussi) la morale professionnelle qui repose sur des devoirs formels, sur des impératifs ou des interdits. En effet, en fonction des raisons d'être évoquées plus haut, nous comprenons qu'un Code de déontologie :

- Contribue à assurer la protection du public;
- Éclaire les travailleurs sociaux sur ce qu'ils doivent faire, mais aussi sur ce qui a de l'importance pour eux (valeurs), sur leurs responsabilités et obligations qu'ils jugent associées à leur travail, voire sur les activités professionnelles qu'ils veulent offrir au public;
- Précise la façon qu'ont les professionnels d'assurer la qualité de la relation professionnelle au travail, la compétence, mais aussi, en amont, la capacité de cibler les objectifs visés dans leurs interventions et les conditions du rapport qu'ils veulent instaurer avec celles et ceux qui font appel à eux pour atteindre un mieux-être, avec les organisations et la société;
- Fournit un soutien pour faire face et/ou résoudre les problèmes éthiques.

Si nous nous référons maintenant à René Auclair (1991 : 5-9), d'autres finalités peuvent venir parfaire celles énoncées plus haut par Janel Gauthier. Ainsi, le Code de déontologie aurait aussi pour fin :

- D'aider le professionnel à faire preuve d'un comportement éthique plus exigeant que celui qu'on attend du commun des mortels;
- D'éviter des situations conflictuelles entre professionnels appartenant à une même profession ou à des professions apparentes;
- De sauvegarder une bonne image et le renom de la profession auprès du public;
- De légitimer un statut socioéconomique privilégié et un statut juridique particulier (par exemple, la corporation).

Bien que ces perspectives qui portent sur les raisons d'être du Code de déontologie ratissent large et visent plus que la simple responsabilisation (autocontrôle) des professionnels en exercice, nous pouvons, à partir de la recension d'écrits utilisés pour le présent article, retracer un angle argumentatif qui pose la question des limites du Code de déontologie pour les travailleurs sociaux et les thérapeutes conjugaux et familiaux en contexte d'intervention difficile<sup>9</sup>.

## 2.2 Les limites du Code de déontologie : la place de l'éthique dans l'interprétation de ce qui est prescrit déontologiquement et dans l'orientation de l'agir professionnel

Suivant notre analyse des écrits portant sur la déontologie en travail social et ses enjeux, nous avons pu repérer un angle de discours critique autour de la pertinence des codes déontologiques, sur leur aptitude à (bien) répondre aux contextes de travail que certains jugent de plus en plus complexes et susceptibles de générer des enjeux moraux complexes (Banks, 2016; Carey et Prynallt-Jones, 2018; Grenier et Chénard, 2013; Farmer, Bouthillier et Roigt, 2013; Puech, 2012).

Les critiques en ce sens se font principalement autour des limites de la déontologie professionnelle, et plus particulièrement du Code de déontologie dans sa capacité à éclairer suffisamment les situations d'intervention litigieuses. L'angle argumentatif alors privilégié renforce cette idée phare : l'éthique peut bonifier la déontologie, la parfaire (Boisvert, Jutras, Legault et al., 2003; OPTSQ, 2007; Richard, 2014).

À cet effet, l'OTSTCFQ fait état de cette préoccupation dans un document portant sur l'éthique professionnelle paru en 2007 (OPTSQ, 2007)<sup>10</sup>. Le document précise, lorsqu'il est question des différents types de raisonnement impliqués dans l'axe délibératif, qu'il est parfois utile (sinon nécessaire), en contexte d'intervention difficile, de passer du raisonnement déontologique au raisonnement éthique, à la délibération éthique. Cette nécessité d'utiliser la pensée éthique et délibérative s'explique : d'abord, parce que le professionnel peut découvrir, dans sa recherche de ce qui relève de son devoir-agir, qu'il n'y a pas de règles déontologiques précises ou capables d'éclairer, hors de tout doute, ce qu'il doit faire pour agir avec professionnalisme auprès des clientèles. Mais aussi, parce que nous présumons que ce même professionnel peut désirer interpréter la règle déontologique, sa portée comme son applicabilité concrète face à ce qui le confronte et qui réclame de lui une conduite impeccable, compétente, intègre et responsable au travail.

En résumé, cet angle qui pose la limite du Code à éclairer la conduite professionnelle est souvent celui qui légitime, en trame de fond, la pensée éthique au sein des organisations<sup>11</sup> et les capacités délibératives des professionnelles en situation (Lacroix, 2009; Richard, 2014). Dans cette optique, la déontologie, bien qu'utile pour éclairer le devoir-agir comme professionnel, ne peut, à elle

9 Dans ce texte, un contexte d'intervention difficile renvoie à l'exercice professionnel où des valeurs, des intérêts, des droits et des normes de nature diverse entrent en jeu et parfois en opposition et/ou en conflit, et où les finalités de la conduite professionnelle à déployer s'éprouvent dans des questionnements comme les suivants : Quels sont mes devoirs et mes responsabilités professionnels face à ce qui m'interpelle sur le plan clinique? Ce que je veux faire est-il conforme ou non aux normes déontologiques, à la mission et aux règlements administratifs de l'organisme qui m'emploie? Quelles sont les conséquences si j'agis de telle ou telle façon? Est-ce que la norme ou la règle déontologique répond avec précision à ce qui m'interpelle? Comment bien intervenir et pourquoi? Les contextes d'intervention difficiles sont donc ceux où les professionnels doivent composer avec des dilemmes : est-ce que je porte ou non telle ou telle action d'intervention? Il s'agit de contextes où ils cherchent à interpréter la règle, le devoir-agir, et ce, dans le but d'assurer la qualité de la relation professionnelle.

10 Mais aussi, comme nous le verrons plus loin, dans le nouveau Code de déontologie.

11 Plusieurs articles recensés introduisent ainsi l'idée que l'éthique, à travers différentes pratiques organisationnelles, délibératives ou discursives, s'avérerait un levier des plus profitables sur le plan préventif au sein des organisations. Une incursion sur les sites des universités québécoises qui offrent des formations de premier ou de deuxième cycle en éthique ou éthique appliquée permet de mesurer ce présupposé voulant que si les employeurs et les travailleurs adoptent l'idée ou agissent comme si l'éthique est profitable pour eux et pour l'entreprise, l'entreprise se portera mieux... et ceux qui y travaillent également.



seule, faire le travail que peut accomplir l'éthique et la déontologie lorsqu'elles sont toutes deux rassemblées pour faire face aux contextes d'intervention difficiles. Cette logique discursive se rattache à la compréhension de ce qu'est l'éthique. Pour mieux comprendre, attardons-nous à cette définition de l'éthique :

« L'éthique "n'est pas une loi, une règle, un interdit, une norme (ce qui est normalisé) ou quelque chose de semblable. Elle est plutôt le fondement des normes, de même que la base de leur transformation" (Kemp, 1990 : 32). L'éthique implique nécessairement un espace réflexif, une mise à distance, une délibération "à l'égard des valeurs, intérêts, droits et normes de natures diverses qui entrent en conflit dans une situation donnée" (Bégin, 1995 : 52). L'éthique est encore la "critique du devoir-faire, l'appréciation du vouloir-faire et l'examen du pour-quoi-faire" (Fortin, 1995 : 14). Bref, l'éthique a pour fonction de poser des questions, de procéder à des analyses critiques en vue de susciter la réflexion et de l'empêcher de figer en un système de réponses toutes faites. L'action qui en découlera aura tenu compte du "caractère provisoire de la norme". » (Gendron, 1995 : 122).

Comme le démontre cette citation<sup>12</sup>, la nature de l'éthique sous-tend un rapport particulier aux valeurs, aux intérêts, aux droits et aux normes impliqués dans l'exercice de la profession. En effet, l'éthique ici décrite serait ce levier que pourrait utiliser le professionnel pour s'exercer à déconstruire et à sonder les règles de conduite imposées par les organismes employeurs ou par le Code de déontologie. Mais l'éthique servirait aussi à reconstruire, en tout temps et de façon critique, le rapport qu'entretient le professionnel aux valeurs, aux règles, aux normes et aux contraintes liées au travail. Grâce à cet éclairage conceptuel, nous comprenons mieux pourquoi et comment l'éthique peut soutenir la déontologie dans la détermination d'une conduite professionnelle impeccable, compétente, intègre et responsable.

193

Nous nous rendons compte, à la lumière de ce qui précède, que le Code de déontologie peut, en fonction de ce qu'il contient, servir à éclairer la conduite des membres de l'Ordre auprès des clientèles. Mais cela jusqu'à un certain point seulement, comme le pensent certains auteurs (Auclair, 1991; Banks, 2016; Carey et Prynallt-Jones, 2018; Fine et Marshall, 2009; Lacroix, 2009).

Cette première section nous permet de mieux concevoir la déontologie professionnelle avant et après les travaux de la Commission (CESBES), mais aussi les raisons d'être et les limites du Code de déontologie dans sa capacité à guider l'exercice professionnel en contexte d'intervention difficile. Dans la deuxième section qui suit, nous analyserons l'évolution de la régulation de la profession et des membres de l'Ordre depuis 1981. Notre démarche verra à préciser les contenus de l'ancien et du nouveau Code de déontologie. Ce travail nous permettra de définir avec plus de précision les obligations et les responsabilités déontologiques qui incombent à l'ensemble des professions régularisées par le Code des professions. Nous pourrions également, par là, faire ressortir celles qui appartiennent plus spécifiquement aux travailleurs sociaux (TS) et aux thérapeutes conjugaux et familiaux (TCF). Nous précisons, enfin, pourquoi pareilles obligations et responsabilités sont propres aux TS et aux TCF.

---

12 Cette citation, qui regroupe plusieurs auteurs (Kemp, Bégin, Fortin et Gendron), provient d'un texte initialement rédigé par Sonya Audy le 21 février 1998 et ensuite remanié et adopté par le Comité de liaison en éthique de la recherche de l'Université de Montréal (CLERUM) le 11 mars 2002. Il s'intitule : « La surveillance continue de l'éthique des projets de recherche : problématique et repères éthiques ».

### 3. Évolution des responsabilités déontologiques des membres de l'OTSTCFQ

#### 3.1 Responsabilités déontologiques communes à tous les professionnels québécois

Nous avons vu, dans la partie précédente, que le Code de déontologie peut servir plusieurs objectifs, dont celui d'alimenter la réflexion, l'analyse et la conduite des membres de l'OTSTCFQ. Nous avons aussi noté (en fonction de l'éclairage autour de la CESBES<sup>13</sup>) que certaines obligations et responsabilités déontologiques ne sont pas propres aux TS et aux TCF, mais communes à tous les professionnels régis par les ordres au Québec. En effet, dans le contexte législatif québécois, l'organisation et la structure des codes de déontologie des ordres professionnels se ressemblent, quel que soit le milieu d'exercice ou la nature d'intervention du professionnel.

Le Code des professions, loi-cadre qui régit le système professionnel québécois, oblige tout ordre à adopter un code de déontologie ayant certaines obligations :

« Le Conseil d'administration doit adopter, par règlement, un code de déontologie imposant au professionnel des devoirs d'ordre général et particulier envers le public, ses clients et sa profession, notamment celui de s'acquitter de ses obligations professionnelles avec intégrité<sup>14</sup>. »

Le Code des professions précise également que tout code de déontologie doit contenir des dispositions portant sur :

- Le conflit d'intérêts;
- La collusion, la corruption, la malversation, l'abus de confiance ou le trafic d'influence;
- L'obligation d'informer le syndic sur l'existence d'une situation susceptible de porter atteinte à la compétence ou à l'intégrité d'un autre membre de l'ordre;
- S'il y en a, les professions, métiers, industries, commerces, charges ou fonctions incompatibles avec la dignité ou l'exercice de la profession;
- Le secret professionnel et ses exceptions;
- Le droit d'accès au dossier du client et sa rectification ainsi que l'obligation pour un professionnel de remettre des documents à son client;
- Des conditions, des obligations et, le cas échéant, des prohibitions quant à la publicité faite par les membres de l'ordre;
- Des dispositions identifiant, s'il y en a, des infractions criminelles et pénales pouvant entraîner un refus de délivrance du permis ou l'inscription au tableau.

Ces obligations déontologiques figurant au Code des professions, qui se retrouvent dans le code de déontologie de chaque ordre, ont été bonifiées au fil des ans. Lors de la sanction du Code des professions en 1973, comme nous l'avons relevé, il ne présentait que quatre obligations<sup>15</sup>. Le

13 Pensons par exemple aux obligations communes (secret professionnel, publicité et honoraires) à tous les ordres qui se sont retrouvées dans le Code des professions en 1973. Ces obligations communes existent toujours de nos jours.

14 Code des professions (c. C-26), art. 87.

15 Code des professions (1973, c. 43), art. 85. La version originale du Code des professions ne stipulait que les dispositions suivantes à prévoir dans le code de déontologie d'un ordre : 1. les actes dérogatoires à la dignité de la profession; 2. les professions, métiers, industries, commerces, charges ou fonctions incompatibles avec la dignité ou l'exercice de la profession; 3. le secret professionnel; 4. le droit d'une personne recourant aux services d'un professionnel de prendre connaissance des documents qui la concernent dans tout dossier constitué par ce professionnel à son sujet et d'obtenir des copies de ces documents.



développement de la jurisprudence ainsi que des enjeux sociaux et professionnels ont fait en sorte que de nouvelles dispositions se sont ajoutées pour arrimer ces enjeux avec les responsabilités des professionnels dans l'exercice de leur pratique.

Par exemple, deux événements distincts ont contribué à la modification du Code des professions pour permettre à un professionnel de communiquer des renseignements en vue d'assurer la protection d'une personne qui fait face à un danger imminent de mort ou de blessures graves. D'abord, à la suite d'un double meurtre commis dans un contexte de violence conjugale, le coroner Jacques Bérubé, dans son rapport de 1997, s'est désolé que les intervenants au courant des intentions de la personne ayant posé ce geste n'aient pu communiquer cette information pour protéger la vie des victimes. Le coroner Bérubé a recommandé que le secret professionnel puisse être levé pour protéger la vie ou assurer la sécurité d'une personne. Ensuite, la Cour suprême du Canada, dans une décision rendue en 1999<sup>16</sup> sur la portée du secret professionnel de l'avocat lorsqu'une personne est exposée à un danger imminent de mort ou de blessures graves, a aussi emboîté le pas et statué que le secret professionnel pouvait être levé dans certaines circonstances<sup>17</sup>.

Le Code des professions a donc été modifié en 2001 pour se conformer aux recommandations du coroner Bérubé et à la décision de la Cour suprême. Depuis cette date, le Code prévoit qu'un professionnel peut communiquer un renseignement en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables. Le Code des professions a également stipulé que le code de déontologie de tout ordre doit prévoir des dispositions précises énonçant les conditions et les modalités suivant lesquelles un professionnel peut communiquer ce renseignement<sup>18</sup>. Le Code de déontologie des membres de l'Ordre a été donc modifié en ce sens en 2003.

195

Plus récemment, en 2017, le Code des professions a de nouveau été modifié pour obliger les ordres à prévoir, dans leur code de déontologie, des dispositions énonçant expressément qu'est interdit tout acte impliquant de la collusion, de la corruption, de la malversation, de l'abus de confiance ou du trafic d'influence<sup>19</sup>.

L'introduction de cette disposition découle directement des recommandations de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (commission Charbonneau), créée par le gouvernement du Québec en novembre 2011<sup>20</sup>. Cet ajout au Code des professions, et ensuite aux codes de déontologie des ordres, représente un bel exemple de l'impact que peut avoir un enjeu sociétal (la corruption dans l'industrie de la construction) sur

16 Smith c. Jones [1999] 1 R.C.S. 455.

17 Pour plus de détails, voir les propos de M. Paul Bégin, alors ministre de la Justice et responsable des lois professionnelles, lors des audiences de la Commission des institutions portant sur le projet de loi 180, Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la divulgation de renseignements confidentiels en vue d'assurer la protection des personnes, Journal des débats, 36<sup>e</sup> législature, le 2 octobre 2001, vol. 37, n<sup>o</sup> 35.

18 Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la divulgation de renseignements confidentiels en vue d'assurer la protection des personnes (2001, c. 78).

19 Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel (2017, chapitre 11). Dans cette même loi, le législateur précise que le code de déontologie de tout ordre doit contenir « des dispositions obligeant le membre d'un ordre à informer le syndic lorsqu'il a des raisons de croire qu'une situation susceptible de porter atteinte à la compétence ou à l'intégrité d'un autre membre de l'ordre survient ».

20 La Commission, qui a présenté son rapport final en novembre 2015, a émis les recommandations suivantes visant le système professionnel et les ordres : 1. bonifier la reddition de comptes des ordres professionnels; 2. assujettir les firmes au système professionnel afin de protéger le public; 3. imposer une formation en éthique et en déontologie aux membres des ordres professionnels; 4. améliorer la formation des administrateurs des ordres professionnels. Voir la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction, tome 3, *Stratagèmes, causes, conséquences et recommandations*, Québec, novembre 2015.

les obligations déontologiques de tous les professionnels au Québec. L'interdiction prévue au Code des professions fut, encore là, intégrée au nouveau Code de déontologie de l'Ordre.

La commission Charbonneau a aussi influencé la déontologie professionnelle grâce à des recommandations qui ont visé le système professionnel et ont conduit, en 2017, à d'autres modifications au Code des professions. Ainsi, le Code des professions rend maintenant obligatoire une formation en éthique et en déontologie pour les candidats à la profession. Le Code exige aussi des ordres professionnels qu'une telle formation soit également offerte à leurs membres. Nous notons aussi que les administrateurs du Conseil d'administration d'un ordre sont, depuis 2017, également soumis aux normes d'éthique et de déontologie déterminées par l'Office des professions ainsi qu'à celles du code d'éthique adopté par le Conseil d'administration<sup>21</sup>.

Les membres des conseils de discipline sont aussi, depuis le 1<sup>er</sup> février 2018, soumis à leur propre code de déontologie, édicté par le gouvernement<sup>22</sup>. Pour ce qui est des membres des comités de l'Ordre, ces derniers sont assujettis à un code d'éthique et de déontologie qui fut adopté par le Conseil d'administration le 29 mars 2019<sup>23</sup>. Ce code énonce, entre autres : « les règles de conduite et les devoirs des membres des comités auxquels il s'applique en vue de soutenir la confiance du public envers la mission de l'Ordre dans l'exercice de leurs fonctions<sup>24</sup> ».

Nous pouvons donc conclure, par ce qui précède, qu'il existe des obligations déontologiques communes qui s'appliquent à tout professionnel québécois, quel que soit l'ordre de son appartenance, sa formation initiale, son champ d'exercice, son milieu de pratique ou la clientèle qu'il dessert. Nous constatons également que des professionnels exerçant certains rôles au sein de leur ordre risquent d'être encadrés par d'autres codes de déontologie ou d'éthique portant sur l'exercice spécifique de leurs fonctions. Ces développements récents nous rappellent que la déontologie et l'imputabilité dépassent l'activité professionnelle et s'étendent aux autres fonctions exercées au sein du système professionnel.

196

La prochaine partie abordera les obligations et les responsabilités déontologiques figurant au nouveau Code de déontologie et s'appliquant plus spécifiquement aux travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux.

#### **4. Le nouveau Code de déontologie : les responsabilités propres aux travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux**

Le nouveau Code de déontologie des membres de l'Ordre, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020<sup>25</sup>, vise à « actualiser certains devoirs imposés aux membres de l'Ordre de façon notamment à tenir compte des nouvelles réalités d'exercice de la profession<sup>26</sup> ». Il remplace ainsi le Code de déontologie actuel, qui a été adopté en 1981 et modifié à plusieurs reprises au cours des années, sans faire l'objet d'une refonte systémique.

21 Code des professions, art. 79.1. Le Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de l'Ordre a été adopté le 23 novembre 2018.

22 Code de déontologie applicable aux membres des conseils de discipline des ordres professionnels, c. C-26, r. 1.1.

23 Code d'éthique et de déontologie des membres des comités de l'OTSTCFQ.

24 *Ibid.*, art. 1.

25 Code de déontologie des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, décret 97-2020, 12 février 2020, G.O.Q, partie 2, 26 février 2020, 713. Le Code de déontologie a été adopté par le Conseil d'administration de l'Ordre le 17 juin 2016.

26 Voir l'avis de la présidente de l'Office des professions lors de la publication du projet de Code. (G.O.Q, Partie 2, 5 décembre 2018, 7649).

Pour guider notre analyse, mais aussi l'argumentaire qui suit, nous étions mus par une volonté d'éclairer trois angles précis : dans le premier, nous voulions montrer en quoi le nouveau Code permet de voir l'exercice professionnel sous un angle différent; dans le deuxième, nous désirions, comme dans la section précédente qui présentait les changements au Code des professions au fil du temps, indiquer que certaines des plus récentes modifications au Code tiennent compte des nouvelles réalités d'exercice de la profession; dans le troisième, nous souhaitions expliquer brièvement pourquoi ce nouveau Code appuie la qualité de la relation professionnelle en contexte de travail.

#### 4.1 L'exercice professionnel sous un angle différent

Tout d'abord, pour la première fois, les valeurs et principes éthiques de la profession de travailleur social ainsi que de celle de thérapeute conjugal et familial font partie du Code de déontologie des membres de l'Ordre. Ces valeurs et principes, qui encadrent les membres de l'Ordre dans l'exercice de leur profession et doivent diriger<sup>27</sup> les professionnels dans chaque intervention, sont les suivants :

1. Le respect de la dignité de la personne;
2. Le respect des droits des personnes, des couples, des familles, des groupes et des collectivités;
3. Le respect du principe d'autonomie de la personne et du principe d'autodétermination;
4. Le droit de toute personne en danger de recevoir assistance et protection selon ses besoins;
5. La promotion des principes de justice sociale;
6. La croyance en la capacité humaine d'évoluer et de se développer;
7. La reconnaissance de la nécessité de percevoir et de comprendre la personne en tant qu'élément de systèmes interdépendants et potentiellement porteurs de changements;
8. La promotion du bien-être des personnes, des couples, des familles, des groupes et des collectivités<sup>28</sup>.

197

Ces valeurs et principes éthiques sont uniques aux travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux dans un contexte professionnel québécois<sup>29</sup>. Leur intégration au Code de déontologie permettra aux membres de l'Ordre de les faire valoir dans l'exercice de leur profession, quel que soit le milieu d'exercice. Par exemple, nous sommes d'avis que les membres exerçant au sein du réseau public de la santé et des services sociaux seront en mesure de s'appuyer sur les valeurs et principes éthiques contenus dans le Code pour, par exemple, justifier l'exercice de leur jugement professionnel dans un contexte où l'adhésion aux normes déontologiques n'est pas toujours évidente.

---

27 Nous pouvons donc déduire, par ce nouvel apport au Code de déontologie, que l'axiologie professionnelle est liée aux responsabilités et aux obligations déontologiques et participe ainsi à l'idéal professionnel prescrit, aux activités professionnelles exigibles chez les membres de l'Ordre. Mais ces énoncés de valeurs et de principes (respect de la dignité, des droits, du principe d'autonomie/ autodétermination, etc.), qu'on retrouve en majorité dans le *Référentiel de compétence* de 2012, ne sont pas accompagnés de définitions ou de repères précis.

28 Art. 5.

29 Par contre, le Code de déontologie de la National Association of Social Workers (NASW) des États-Unis ainsi que le Code de déontologie de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (ACTS) mettent l'emphase sur les valeurs et principes éthiques de la profession. Cependant, contrairement à l'Ordre, ces organismes ne sont pas des instances réglementaires soumises aux contraintes législatives.

## 4.2 Les plus récentes modifications au Code de déontologie et les nouvelles réalités de l'exercice professionnel

Reconnaissant que des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux se servent de nouvelles technologies pour offrir des services aux clients, le nouveau Code oblige le membre de l'Ordre à s'assurer que l'identité du client soit protégée, voire que le client soit en mesure d'utiliser l'application informatique. Que celle-ci réponde aux besoins du client, mais aussi que ce dernier puisse comprendre le but et le fonctionnement de l'application informatique<sup>30</sup>. Comme les services rendus par un moyen électronique n'étaient pas du tout prévisibles en 1981, c'est là une autre preuve que le nouveau Code s'adapte pour intégrer les nouvelles réalités d'exercice.

Le nouveau Code reconnaît également l'existence des réseaux sociaux dans la vie des professionnels et souligne que les membres de l'OTSTCFQ ne doivent pas partager les renseignements relatifs au client ou aux services professionnels rendus, entre autres sur les réseaux sociaux<sup>31</sup>. De plus, le Code souligne que le membre doit respecter la vie privée des personnes avec qui il entre en relation professionnelle et s'abstenir d'explorer des aspects de la vie privée qui n'ont aucun lien avec l'exercice de sa profession<sup>32</sup>. Dans de telles conditions, une recherche *Google* ou *Facebook* sur le client n'est indiquée que si elle peut se justifier sur le plan professionnel.

## 4.3 La qualité de la relation professionnelle, au cœur du nouveau Code de déontologie

Le nouveau Code met aussi l'emphase sur la qualité de la relation professionnelle, une nouvelle rubrique qui regroupe les articles portant sur le rapport professionnel-client. Par exemple :

« Le membre exerce dans un cadre qui lui permet d'assurer la qualité de ses services. Lorsque des pressions ou des contraintes d'ordre pécuniaire, institutionnel ou politique nuisent à l'exercice de la profession, il doit indiquer clairement à son client les conséquences qui peuvent en découler<sup>33</sup>. »

Par rapport à l'ancien Code, cette disposition fait référence aux contraintes pouvant nuire à l'exercice professionnel, ce qui constitue l'ajout d'un élément important. Cet article est complété par un deuxième, intégré dans la section portant sur les devoirs généraux du membre, qui se lit ainsi :

« Le membre s'abstient d'exercer sa profession ou de poser des actes professionnels lorsque les conditions et l'état dans lesquels il se trouve sont susceptibles de compromettre la qualité de son travail<sup>34</sup>. »

La réalité vécue ces dernières années par les travailleurs sociaux exerçant dans le réseau public de la santé et des services sociaux ne leur permet pas toujours d'assurer la qualité de leurs services (Grenier et Bourque, 2018; Saint-Arnaud, Godard et Bélisle Pison, 2016). Or, même si nous sommes au fait que les professionnels sont parfois appelés à « faire des choix entre les directives de l'employeur ou le respect de leur code de déontologie et le suivi des normes de leur ordre » (OTSTCFQ, 2017 : 8), voire qu'ils doivent composer avec des tensions « entre certaines exigences administratives, leurs obligations professionnelles et leur désir d'intervenir adéquatement » (Institut santé et société, 2017 : 17), il demeure qu'aucun employeur n'a le pouvoir d'exiger :

30 Art. 38.

31 Art. 42, 1<sup>er</sup> paragraphe.

32 Art. 14.

33 Art. 30.

34 Art. 21. Les articles 21 et 30 faisaient partie d'une seule disposition dans l'ancien Code. Compte tenu des thèmes distincts, il est plus logique que ces dispositions soient scindées.

« [...] 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. » (Morency et Simard, 2005 : 153)

Sur le plan professionnel, comme l'évoquent les articles du Code cités plus haut (ainsi que tous les autres que nous n'avons pu commenter, mais qui portent sur les devoirs généraux<sup>35</sup> ou envers les clients<sup>36</sup>, la profession<sup>37</sup> ou le public<sup>38</sup>), il incombe aux membres de l'Ordre visés par les nouveaux modes de gestion et leurs conséquences au sein des organismes sociosanitaires d'agir face aux conditions d'emploi susceptibles de compromettre la qualité de leur travail auprès des clientèles. N'oublions pas, en cela, que le Code de déontologie a force de loi (Langlois, 2014; Morency et Simard, 2005). Ce qui laisse présumer que les membres de l'Ordre ont un droit de regard tant sur les conditions d'exercice de leur profession visant à garantir un travail bien fait que sur la finalité de leur travail : la qualité de la relation d'aide professionnelle.

Considérons, enfin, qu'à l'ère de *#MoiAussi*, l'abus du pouvoir par les professionnels peut constituer un enjeu majeur, notamment pour ceux exerçant leur profession dans le domaine de la santé mentale ou des relations humaines. Le Code des professions stipule déjà que le fait qu'un membre d'un ordre qui abuse d'une relation professionnelle pour avoir des relations sexuelles, pour poser des gestes abusifs à caractère sexuel ou qui tient des propos abusifs à caractère sexuel constitue un acte dérogatoire à la dignité de sa profession<sup>39</sup>. Or, le nouveau Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ va plus loin que le Code des professions dans sa façon de circonscrire la durée de la relation professionnelle et interdit clairement les liens d'amitié avec un client ou un de ses proches susceptibles de compromettre la qualité des services professionnels<sup>40</sup>. Au lieu de prescrire un délai fixe, le Code précise que :

« La durée de la relation professionnelle est déterminée en tenant compte notamment de la nature de la problématique et de la durée des services professionnels rendus, de la vulnérabilité du client et de la probabilité d'avoir à lui rendre de nouveau des services professionnels<sup>41</sup>. »

Ce cadre résolument moderne permettra, croyons-nous, au bureau du syndic et au Conseil de discipline de l'Ordre de faire une appréciation nuancée du rapport entre le professionnel et le client en vue de statuer sur la responsabilité du travailleur social ou thérapeute conjugal et familial dans ces situations.

## CONCLUSION

Le présent article, grâce à un survol historique de la période précédant et suivant la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (CESBES) au Québec, s'est efforcé de montrer que le Code des professions et la déontologie professionnelle de l'OTSTCFQ, en plus d'évoluer au gré

35 Voir plus particulièrement la Section III, Devoirs généraux : art. 6 à 22.

36 Voir la section IV, Devoirs envers le client. Cela comprend notamment les articles sur le consentement (art. 23 à 27), sur la qualité de la relation professionnelle (art. 28 à 38), sur le secret professionnel (art. 39 à 46) et sur l'indépendance professionnelle et l'évitement de conflits d'intérêts (art. 47 à 54).

37 Voir la section VIII, Devoirs envers la profession. Cela comprend les articles sur l'engagement et la collaboration professionnelle (art. 76 à 79) et sur les relations avec l'Ordre (art. 80 à 84).

38 Voir la section IX, Devoirs envers le public. Cela comprend notamment les articles sur les déclarations publiques (art. 85 à 87), les publicités et symbole graphique de l'Ordre (art. 88 à 100) ainsi que le nom d'une société (art. 101 à 102).

39 Art. 59.1.

40 Art. 33.

41 Art. 33, 2<sup>e</sup> alinéa.

des conditions sociales, économiques, politiques et juridiques<sup>42</sup> qui ont cours au Québec, vise à demeurer un support de premier plan en ce qui a trait à la qualité de la relation professionnelle. En effet, si nous avons noté que le Code de déontologie éclaire les devoirs et les responsabilités professionnelles, nous avons aussi relevé qu'il peut, grâce à l'intégration du nouveau cadre axiologique, fournir un solide ancrage identitaire aux membres de l'Ordre. À ce chapitre, nous croyons qu'il y a matière à éclairer certains enjeux éthiques et déontologiques.

Tout d'abord, nous nous sommes rendu compte que l'Ordre n'est pas entièrement maître des obligations déontologiques encadrant les travailleurs sociaux et les thérapeutes conjugaux et familiaux. Car au-delà des responsabilités imposées à tout ordre par le Code des professions, l'Ordre doit soumettre, suivant son adoption par le Conseil d'administration, son projet de Code de déontologie à l'Office des professions pour examen. Il est ensuite, avec la recommandation de l'Office, acheminé au gouvernement qui peut alors l'approuver avec ou sans modification<sup>43</sup>. Bref, la régulation de la profession par l'État – nous l'avons noté grâce aux travaux de la CESBES – n'est pas banale au Québec, surtout lorsqu'il s'agit de décrire la relation professionnelle, de fournir des repères propres à l'identité professionnelle (Auclair, 1991; Mayer et Groulx, 1985; Prud'homme, 2012; Renaud, 1978).

De plus, même si l'ajout des valeurs et principes éthiques de la profession de TS et de TCF au Code de déontologie constitue une avancée majeure, le nouveau Code ne fournit aucune définition claire de ce que signifient certains de ces principes et valeurs. Pensons par exemple à la dignité humaine, au respect des droits des personnes, à la justice sociale, etc. Or, s'il n'y pas de définitions stabilisées de ces concepts, il peut s'avérer difficile, pour des membres de l'Ordre, de justifier auprès d'un employeur une conduite professionnelle qui prend sa source dans l'axiologie ou dans les principes de la profession. Cette critique peut aussi cibler d'autres articles du Code. Pensons par exemple aux articles 8 et 9. L'article 8 indique ainsi que le membre de l'Ordre doit « s'acquitter de ses obligations professionnelles avec intégrité ». À quoi correspond la notion d'un agir professionnel intègre? L'article 9, pour sa part, précise que le « membre ne peut poser un acte ou avoir un comportement qui va à l'encontre de ce qui est généralement admis dans l'exercice de la profession ou qui est susceptible de dévaloriser l'image de la profession ». Or, s'il est aisé de trouver ce qui est généralement admis dans l'exercice de la profession en s'attardant, à l'inverse, à ce qui est interdit, passible de réprimandes ou de sanctions, l'image de la profession est plus difficile à circonscrire. Bref, ce que notre critique autour du flou sémantique de certains concepts tente d'établir, c'est que plus les concepts qui sont centraux aux professions (TS et TCF) ou qui sont au cœur de la relation professionnelle sont flous, voire qu'ils se prêtent à des interprétations multiples, plus il peut s'avérer difficile de les intégrer dans la pratique et de les justifier face aux clients, aux collègues de travail et aux employeurs.

Pourtant, revendiquer et s'engager en fonction des obligations déontologiques, des valeurs, des principes éthiques et des normes de pratique de la profession demeurera toujours, pour les membres de l'Ordre, un levier à utiliser pour :

- Guider l'analyse et la délibération individuelle et collective autour du devoir-agir en contexte d'intervention difficile ou complexe;

---

42 Pensons, par exemple : 1. aux obligations déontologiques communes intégrées (secret professionnel, publicité et honoraires) au Code des professions en 1973; 2. aux développements de la jurisprudence ainsi que des enjeux sociaux et professionnels (ex : modifications au Code des professions en 2001 pour justifier le bris du secret professionnel, en 2017, pour faire écho à la commission Charbonneau); 3. au nouveau Code qui précise des façons de composer avec les nouvelles technologies ou les nouveaux réseaux sociaux.

43 Code des professions (c. C-26), art. 95.



- Offrir aux individus et aux collectivités une « garantie de compétences et d'intégrité » (Office des professions du Québec, 2012 : 3) eu égard à la relation professionnelle;
- Faire « contrepoids aux pressions normatives qui sont exercées sur les professionnels dans certains contextes organisationnels » (Turcotte, 2011 : 59);
- Co-crée, avec les employeurs, des lieux de débats et de discussions au sujet du travail bien fait sur le plan déontologique et administratif, « à propos de la pertinence et de la fiabilité des outils de contrôle, ou sur les critères de mesures de l'activité » (Dujarier, 2006 : 127) professionnelle auprès des clientèles.

Enfin, à la lumière de la première et de la deuxième partie, on peut admettre que la portée d'un Code de déontologie est considérable et que la seule référence au Code, bien qu'utile, peut ne pas être suffisante pour faire face aux situations d'intervention difficiles ou complexes au travail. L'apport de la réflexion éthique peut, en ce sens, s'avérer une option de choix pour le professionnel qui cherche à définir, à interpréter, mais aussi à justifier « auprès d'autrui (les clients, les administrateurs, etc.) les règles ou les normes à la base de sa conduite » professionnelle (OPTSQ, 2007 : 31).

Le Code de déontologie de l'OTSTCFQ, dans sa forme renouvelée, fournit ainsi une plateforme axiologique et règlementaire qui pourra aider les membres à s'acquitter de leurs obligations et responsabilités professionnelles avec intégrité et compétence. Une bonne connaissance du Code et de son contenu pourra aussi les soutenir lorsqu'ils seront appelés à répondre de leur décision et de leur intervention auprès du public, des clientèles et des employeurs – et répondre de ses actes, « c'est pouvoir situer sa décision et son agir dans une perspective de valuation, c'est-à-dire de recours aux valeurs et aux normes qui les fondent, au sens et aux finalités de sa profession, et non uniquement à l'efficacité des moyens d'action » (Jutras, 2011 : 95).

## ABSTRACT:

*Contrary to what we may think, professional ethics are not locked in time. They evolve with social, political, economic and legal events that occur in a society and affect, in particular, the health and social services system. The evolution of the Code of Ethics of the Québec Order of Social Workers and Couples and Family Therapists is no exception, as we demonstrate in this article, which draws a historical portrait of the Code of Ethics from the profession's origins to today's new version. This background not only makes it possible to present the purpose and limits of the Code of Ethics, but facilitates our work, which seeks to expose and comment on the ethical obligations and responsibilities that apply to all Québec professionals, as well as those that apply specifically to Québec social workers and couples and family therapists.*

## KEYWORDS:

*Professional ethics, ethics, Code of Ethics of Social Workers and Couples and Family Therapists*

## RÉFÉRENCES

- Assemblée nationale du Québec (2001). « Commission des institutions », *Journal des débats*, 36<sup>e</sup> législature, vol. 37, n° 35, 2 octobre 2001, <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ci-36-2/journal-debats/CI-011002.html>.
- Auclair, R. (1991). « Les praticiens sociaux et leur code de déontologie », *Service social*, vol. 40, n° 1, 71-90.
- Auclair, R. (1991). « Éthique, morale, déontologie », *Service social*, vol. 40, n° 1, 5-9.

- Audy, S. (1998). « La surveillance continue de l'éthique des projets de recherche : problématique et repères éthiques », <http://www.recherche.umontreal.ca/PDF/Surveillance2003.pdf>
- Banks, S. (2016). « Everyday ethics in professional life: social work as ethics work », *Ethics and Social Welfare*, vol. 10, n° 1, 35-52.
- Bégin, L. (1995). « Les normativités dans les comités d'éthique clinique » : 32-57, dans M.-H. Parizeau (sous la dir.), *Hôpital & Éthique. Rôles et défis des comités d'éthique clinique*, PUL.
- Boisvert, Y., Jutras, M., Legault, G. A. et A. Marchildon (2003), *Petit manuel d'éthique appliquée à la gestion publique*, Montréal : Liber, 144 p.
- Carey, M. et K. A. Prynallt-Jones (2018). « Using Codes of Ethics for Disabled Children Who Communicate Non-verbally – Some Challenges and Implications for Social Workers », *Ethics and Social Welfare*, vol. 12, n° 1, 78-83.
- Code de déontologie des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2020). Décret 97-2020, 12 février, *Gazette officielle du Québec*, partie 2, 26 février, 713.
- Code des professions (chapitre C-26), <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-26>
- Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (1965-1970). *Les professions et la société* (1970), tome I, vol. VII, 5-103, [https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme\\_professionnel/Historique/Commission\\_Castonguay/1\\_Tome\\_1LesProfessionsEtlaSociete.pdf](https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Historique/Commission_Castonguay/1_Tome_1LesProfessionsEtlaSociete.pdf)
- Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (commission Charbonneau) (2015). *Rapport, tome 3, Stratagèmes, causes, conséquences et recommandations*, Québec, 213 p.
- Dujarier, M.-A. (2006). *L'idéal au travail*, Paris : PUF, 238 p.
- Dussault, G., Harvey, J. et H. Bilodeau (1987). « La réglementation professionnelle et le fonctionnement du système socio-sanitaire », Les publications du Québec, n° 18, Québec, 176 p, <http://www.santecom.qc.ca/Bibliothequevirtuelle/santecom/35567000020674.pdf>
- Farmer, Y., Bouthillier, M.-E. et D. Roigt (sous la dir.) (2013). *La prise de décision en éthique Clinique, Perspectives micro, méso et macro*, Québec : PUQ, 235 p.
- Fine, M. et E. T. Marshall (2009). « Believers and Skeptics: Where Social Worker Situate Themselves Regarding the Code of Ethics », *Ethics & Behavior*, vol. 19, n° 1, 60-78.
- Fortin, P. (1995). *La morale. L'éthique. L'éthicologie*, PUQ, 140 p.
- Gauthier, J. (2011). « Déontologie et éthique : la pertinence pour le Québec du Code canadien d'éthique pour les psychologues », *Canadian Psychology*, vol. 52, n° 3, 170-171.
- Gendron, P. (1995). « Les comités d'éthique comme mécanisme de contrôle des activités de recherche : le point de vue de la philosophie », *Horizons philosophiques*, vol. 5, n° 2, 109-131.
- Grenier, J. et M. Bourque (sous la dir.) (2018). *Les services sociaux à l'ère managériale*, Québec : Presses de l'Université Laval, 306 p.
- Grenier, J. et J. Chénard (2013). « Complexité et intervention sociale : réflexion éthique et processus délibératifs individuels et de groupe dans une situation litigieuse », *Intervention*, n° 138, 56-71, [https://revueintervention.org/sites/default/files/intervention\\_138\\_6\\_complexite\\_et\\_intervention.pdf](https://revueintervention.org/sites/default/files/intervention_138_6_complexite_et_intervention.pdf)
- Institut santé et société (ISS) (2017). *Qui profite de la réforme de la santé? Bilan et perspectives citoyennes, Texte de positionnement développé dans le cadre des Grands débats de l'ISS*, Université du Québec à Montréal, novembre, 31 p.
- Jutras, F. (2011). « Le professionnalisme : valeur de base de la conduite professionnelle » : 84-104, dans L. Langlois (sous la dir.), *Le professionnalisme et l'éthique au travail*, Presses de l'Université de Laval.
- Kemp, P. (1990). « Maîtriser les risques. Les comités d'éthique devant les risques technologiques », dans *Contrôler la science? La question des comités d'éthique*, textes réunis par M. Moulin et S. A. De Boeck-Wesmael, 17-38.
- Lacroix, A. (2009). « La dimension éthique de l'organisation du travail », *Éthique publique*, vol. 11, n° 2, 139-146.
- Langlois, L. (sous la dir.) (2014). *Le professionnalisme et l'éthique au travail*, 2<sup>e</sup> édition, Québec : PUL, 268 p.
- Loi concernant la corporation des travailleurs sociaux professionnels de la province de Québec (1960). Chapitre 178.
- Mayer, R. et L. Groulx (1987). *Synthèse critique de la littérature sur l'évolution des services sociaux au Québec depuis 1960*, Québec, Les publications du Québec, n° 42, 160 p., <http://www.santecom.qc.ca/bibliothequevirtuelle/santecom/35567000016490.pdf>

- Morency, M.-A. et J. Simard (2005). « Aux sources de la responsabilité des intervenants : droit, déontologie, conscience collective et éthique », *Intervention*, n° 122, 148-158.
- National Association of Social Workers (2017). *Code of Ethics*, <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>
- Office des professions du Québec (2012). *Le rôle de surveillance de l'Office des professions : un tournant guidé par l'actualisation de la notion de protection du public*, Rapport du Groupe de travail sur le rôle de surveillance de l'Office, 23 p., [https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Publications/Rapport\\_etude/2012\\_octobre\\_role\\_surveillance\\_rapport\\_travaux.pdf](https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Publications/Rapport_etude/2012_octobre_role_surveillance_rapport_travaux.pdf)
- Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (2007). *L'éthique et les travailleurs sociaux : éléments de réflexion et guide de délibération*, 74 p.
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2017). *Observatoire services sociaux, pratiques professionnelles et protection du public, Analyse des données recueillies entre mars 2016 et décembre 2016 et présentation de projets en cours*, Rapport au groupe de travail Impact des approches d'optimisation sur les pratiques professionnelles, 19 p., [http://camden.otstcfq.org/sites/default/files/optimisation\\_texte\\_observatoire\\_finale20170508.pdf](http://camden.otstcfq.org/sites/default/files/optimisation_texte_observatoire_finale20170508.pdf)
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2019). *Code d'éthique et de déontologie des membres des comités de l'OTSTCFQ*, adopté par le Conseil d'administration, 29 mars 2019.
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2018). *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration*, adopté par le Conseil d'administration, [https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2016/09/code\\_ethique\\_et\\_deontologie\\_ca\\_otstcfq.pdf](https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2016/09/code_ethique_et_deontologie_ca_otstcfq.pdf)
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2012). *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*, 32 p.
- Projet de code de déontologie des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2018). *Gazette officielle du Québec*, Partie 2, 5 décembre, 7649-7658.
- Prud'homme, J. (2012). « De la commission Parent aux réformes de la santé et au code des professions, 1961-1974 », *Recherches sociographiques*, vol. 53, n° 1, 83-102.
- Puech, L. (2012). « Secret professionnel : de la nécessité de faire évoluer la déontologie pour renforcer l'éthique », *Revue française de service social*, n° 247, 110-118.
- Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie des administrateurs du conseil d'administration d'un ordre professionnel (2018). Décret 1168-2-18, 15 août, *Gazette officielle du Québec*, partie 2, 29 août, 6441-6446.
- Renaud, G. (1978). *L'éclatement de la profession en service social*, Montréal : Coopérative Albert Saint-Martin, 164 p.
- Richard, S. (2014). *L'impact des normativités organisationnelles et professionnelles sur la santé psychique des travailleurs sociaux : enjeux pour la pratique du travail social*, Thèse de doctorat, Université Laurentienne, 936 p.
- Smith c. Jones [1999] 1 R.C.S. 455.
- Saint-Arnaud, J., Godard, B. et J.-C. Bélisle Pilon (2016). *Les enjeux éthiques de la limite des ressources en santé*, Montréal : PUM, 180 p.
- Turcotte, D. (2011). « Le Référentiel de compétences des travailleurs sociaux du Québec : quelle correspondance avec la réalité pratique? », *Intervention*, n° 134, 46-61.