

AVIS PROFESSIONNEL

La pratique mixte

Exercer des activités professionnelles en pratique autonome et comme salarié

Plusieurs travailleurs sociaux choisissent d'exercer des activités professionnelles en pratique autonome en occupant simultanément des fonctions en tant que salarié d'un organisme communautaire ou d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux. Des questions se posent cependant quant aux balises devant entourer la pratique mixte. La situation suivante est assez typique des demandes formulées à l'Ordre à ce sujet.

LE CONTEXTE

Martine exerce à titre de praticienne dans le programme Jeunes en difficulté d'un CISSS. Travailluse sociale depuis une douzaine d'années, elle a développé une expertise en intervention familiale. Elle aimerait déployer davantage cette expertise auprès des familles de sa région tout en continuant à œuvrer au sein de son établissement. Ayant appris qu'elle songe à concrétiser un projet de pratique autonome à raison de quelques heures par semaine, une collègue lui rapporte que la direction préfère que ses employés n'offrent pas de services professionnels en privé par souci de préserver leur loyauté. Martine se demande s'il lui est possible d'avoir une pratique mixte dans ce contexte et, si oui, quelles balises elle devrait se donner au plan professionnel.

LES PRINCIPES DE BASE

Voici quelques principes de base pour guider la réflexion de Martine au sujet de la pratique mixte en vue de déterminer sa conduite professionnelle.

La possibilité d'exercer en pratique autonome

Aucune loi de juridiction provinciale, incluant le Code des professions du Québec et le Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ, n'interdit aux travailleuses sociales et aux travailleurs sociaux d'exercer des activités professionnelles en pratique autonome de manière concomitante avec l'exercice comme employé d'un organisme communautaire ou d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux. Le Code de déontologie reconnaît implicitement la possibilité d'exercer en pratique mixte en mentionnant parmi les actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession le fait « d'inciter un client à qui le travailleur social rend des services professionnels, dans le cadre de sa pratique dans un organisme, à devenir son client en pratique privée »¹.

Le devoir de loyauté envers l'employeur

Au Québec, un employé doit agir avec loyauté envers son employeur. Ainsi le *Code civil du Québec*² prescrit que :

Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

L'employé doit notamment être honnête envers son employeur durant son emploi; mettre les intérêts de son employeur avant les siens; protéger l'information confidentielle qu'il obtient³. Tout ce qui fait partie de la propriété intellectuelle et matérielle de l'employeur fait l'objet de l'obligation de loyauté. L'employé ne peut donc utiliser le matériel fourni par son employeur à d'autres fins que celles pour lesquelles il est salarié.

L'étanchéité des deux formes de pratique

Le travailleur social doit circonscrire et exercer ses activités professionnelles en pratique autonome de manière complètement indépendante de celles qu'il exerce dans le cadre de son emploi comme salarié. Aucune communication ne devrait exister entre ses deux formes de pratique professionnelle de telle sorte que le devoir de loyauté envers son employeur soit respecté et que les clients ne subissent aucun préjudice.

Dans cette perspective, le travailleur social se doit d'établir un cadre de pratique autonome tout à fait distinct de son emploi comme salarié et, donc, de n'utiliser aucun outil de travail appartenant à son employeur, de suivre sa politique de référence en pratique privée, le cas échéant, et de produire ses propres outils de travail. Dans une visée de transparence et de prévention de situations litigieuses ou conflictuelles, il est recommandé d'informer son employeur du fait que l'on exerce en pratique autonome.

Les enjeux cliniques, éthiques et professionnels

Il est possible pour le travailleur social d'offrir le même type de services professionnels sur le même territoire que celui de l'organisme ou de l'établissement où il œuvre comme salarié. Cependant, il importe de prendre acte des enjeux cliniques, éthiques et professionnels qui peuvent survenir, le cas échéant.

L'exercice du jugement professionnel est de mise lorsqu'il s'agit d'accepter ou non de dispenser des services différents ou semblables à un client à qui le travailleur social a déjà donné des services dans le passé ou à qui il serait susceptible d'en donner à l'avenir. Il est également approprié d'informer un client potentiel du fait que l'on exerce aussi des activités professionnelles comme salarié d'un organisme ou d'un établissement du réseau public lors de la prise de contact afin d'éviter tout malentendu possible ultérieurement et de lui permettre de faire un choix éclairé quant au fait de recourir ou non à ses services⁴. Enfin, le travailleur social doit absolument s'abstenir de rendre des services à une même personne de façon simultanée dans l'un et l'autre des contextes de pratique.

¹ Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ, article 4.01.01 k

² Code civil du Québec, article 2088.

³ Site internet d'Éducaloi, [http://www.educaloi.qc.ca/capsules/agir-avec-loyaute-envers-son-employeur, consulté le 15 juin 2015].

À NOTRE AVIS...

Martine peut très bien exercer en pratique autonome tout en occupant un emploi dans un établissement du réseau. Une interdiction de la part de son employeur nous apparaîtrait abusive à moins qu'elle ait accepté de son plein gré des conditions limitatives à cet égard⁵. Il demeure que Martine doit considérer et respecter un ensemble de principes permettant de concilier l'exercice en pratique autonome avec son devoir de loyauté envers son employeur. Ainsi, elle ne devrait en aucun temps poser des gestes reliés à l'exercice de ses activités professionnelles en pratique autonome sur son temps et sur son lieu de travail comme employée. Elle ne devrait pas non plus utiliser du matériel appartenant à son employeur tels que des ordinateurs, photocopieurs, téléphones, formulaires, listes d'attente, programmes ou autres documents. Il lui serait par contre tout à fait possible d'utiliser ses connaissances et d'actualiser ses compétences professionnelles en pratique autonome même si celles-ci ont été développées dans le cadre de son emploi.

Martine doit également prendre les moyens nécessaires pour conserver son indépendance professionnelle et se préserver de tout conflit d'intérêts⁶. Outre le fait de ne pas poser l'acte dérogatoire à l'honneur et à la dignité de la profession qui consiste à inciter un client à recourir à ses services en pratique autonome dans le cadre de ses fonctions salariées⁷, elle ne pourrait accepter que des références personnalisées de clients lui soient faites de la part de gestionnaires ou de collègues de son établissement. Il est recommandé que les clients d'un établissement soient référés à l'OTSTCFQ ou, le cas échéant, qu'une liste de travailleurs sociaux exerçant en pratique autonome leur soit remise avec l'autorisation de l'employeur.

Si un client souhaitait recourir à des services qu'offre Martine en pratique autonome, celle-ci devrait lui faire part brièvement du contexte dans lequel elle le fait et les enjeux reliés au changement de cadre de pratique. Dans la perspective de permettre à la personne de faire un choix éclairé, elle peut lui proposer de consulter le service de référence de l'OTSTCFQ ainsi que les différentes ressources et références conçues par son établissement.

Enfin, il s'avère très important que Martine n'utilise aucune information au sujet des clients qu'elle aurait pu obtenir dans le cadre de son emploi pour sa pratique autonome, et vice-versa. Martine devra considérer les enjeux cliniques et éthiques qui pourraient survenir si, par exemple, elle décidait d'offrir en pratique autonome des services professionnels similaires à ceux qu'elle dispense au sein de son établissement ou encore sur le même territoire. Elle devrait notamment s'abstenir de fournir des services professionnels identiques aux mêmes clients et veiller à ne pas dévoiler l'identité d'une personne à qui elle dispenserait des services en pratique autonome⁸. Le fait d'avoir informé son employeur qu'elle exerce en pratique autonome en toute transparence s'avère en ce sens une avenue à privilégier.

Enfin, si son employeur établissait des règles particulières reliées à l'exercice de la pratique autonome de ses employés, Martine devrait les suivre dans la mesure où elles ne contreviennent pas au cadre légal plus global⁹.

CONCLUSION

La pratique autonome peut se révéler stimulante et elle constitue un service important pour la société. Il est possible pour les travailleurs sociaux d'offrir des services professionnels en pratique autonome tout en exerçant pour le compte d'un employeur. Toutefois, des précautions sont à prendre afin d'assurer un caractère indépendant aux services rendus dans ce contexte et il est recommandé d'y apporter un soin particulier. Le fait d'exercer en pratique autonome ne devrait pas par ailleurs empêcher Martine de faire valoir la nécessité et la pertinence de services sociaux publics conformément au Code de déontologie¹⁰ et sur la base des valeurs du travail social. Enfin il importe de rappeler que le présent avis est de nature professionnelle, et non juridique. Par conséquent, s'il arrivait que des questions concernant des aspects légaux en matière de droit du travail se posent, il pourrait être indiqué de consulter un juriste.

⁴ Voir l'article 3.02.02 du Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ : « Le travailleur social renseigne son client sur tous les aspects de ses activités professionnelles susceptibles de l'aider à décider de recourir ou non à ses services. »

⁵ Il serait dans un tel cas approprié de consulter un juriste pour obtenir un avis légal.

⁶ Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ, article 3.05.03 : « Le travailleur social sauvegarde en tout temps son indépendance professionnelle et évite toute situation où il serait en conflit d'intérêts. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le travailleur social : a) est en conflit d'intérêts lorsque les intérêts en présence sont tels qu'il peut être porté à préférer certains d'entre eux à ceux de son client ou que son jugement et sa loyauté envers celui-ci sont défavorablement affectés; b) n'est pas indépendant comme conseiller pour un service donné s'il y trouve un avantage personnel, direct ou indirect, actuel ou éventuel.

⁷ Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ, article 4.01.01 k).

⁸ Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ, article 3.06.03 : « Le travailleur social ne doit pas révéler qu'une personne a fait appel à ses services à moins que la nature de la situation ou du problème en cause ne rende cette révélation nécessaire ou inévitable, dans ce cas, il en informe le client dès que possible. »

⁹ La consultation avec un juriste pourrait dès lors être pertinente.

¹⁰ Code de déontologie des membres de l'OTSTCFQ, article 2.02 : « Le travailleur social favorise et appuie toute mesure susceptible d'améliorer la qualité et l'accessibilité des services professionnels en service social. »



**Ordre des travailleurs sociaux
et des thérapeutes conjugaux
et familiaux du Québec**

L'HUMAIN. AVANT TOUT.