

Le processus d'enquête disciplinaire

par **Marie-Claude St-Amant**

Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino, senc.



Le psychologue, comme la plupart des professionnels, n'est pas un spécialiste du droit disciplinaire. Sa compréhension du processus d'enquête comporte généralement des lacunes qui peuvent l'induire en erreur. Nous voulons donc clarifier certains aspects du processus disciplinaire, tout en fournissant certaines balises et conseils sur le déroulement de celui-ci.

Le psychologue peut se retrouver sous enquête disciplinaire lorsque le syndic est informé, par un client ou toute autre personne du public, qu'il a commis une infraction déontologique¹. L'enquête peut aussi être tenue à la demande du Bureau, sur avis du Comité d'inspection professionnelle ou de l'initiative du syndic.

Le psychologue a l'obligation déontologique de collaborer à l'enquête et fournir au syndic tous les documents demandés². Il doit donc donner sa version des faits et répondre à toutes les questions du syndic. Le syndic n'a pas à fournir au psychologue une copie de la demande d'enquête, il doit seulement l'informer des faits qui lui sont reprochés³. Par contre, l'enquête est confidentielle.

Le syndic n'a pas de délai fixe pour faire enquête. Par contre, s'il n'a pas terminé son enquête dans les 90 jours de la réception de la plainte, il doit en informer la personne qui a demandé l'enquête et à tous les 60 jours par la suite⁴. De plus, il doit informer la personne qui a demandé la tenue de l'enquête de sa décision de porter ou non la plainte devant le Conseil de discipline⁵.

Le syndic peut proposer la conciliation si les faits allégués peuvent faire l'objet d'un règlement⁶. Le syndic doit porter devant le Conseil de discipline toute plainte qui paraît justifiée⁷.

Devant le Conseil de discipline, les règles de justice naturelle s'appliquent, notamment le droit à une audition impartiale, à une défense pleine et entière ou le droit d'être représenté par un avocat. Par contre, le psychologue n'a pas accès aux garanties procédurales offertes par les chartes québécoises et canadiennes en matière pénale ou criminelle à l'occasion de l'enquête, le psychologue n'étant pas un inculpé ou un accusé au sens du droit criminel et pénal⁸. Cependant, le syndic ne doit pas agir de manière à intimider le psychologue dans le but de lui faire admettre qu'il a commis une faute alors que ce n'est pas le cas.

Quand est-il devant le syndic?

Le processus d'enquête du syndic n'est pas soumis aux règles de justice naturelle puisqu'il ne s'agit pas d'un tribunal au sens de la Charte québécoise. En effet, l'enquête du syndic vise à déterminer s'il y a matière à déposer une plainte contre le psychologue et non pas à juger de cette plainte. Dans l'exercice de ses fonctions, le syndic a une entière discrétion, mais il ne peut pas agir de façon abusive ou de mauvaise foi. Ainsi, le syndic ne peut pas menacer le psychologue de déposer la plainte au Conseil de discipline s'il n'accepte pas d'admettre qu'il a commis une faute et qu'il doit réparation au plaignant alors que le psychologue est convaincu qu'il n'a pas commis de faute. De plus, la fonction du syndic est de recevoir la version des faits ainsi que les éléments de preuve du psychologue.

¹ Article 122 du *Code des professions*

² *Idem*

³ Comité psychologue-2 [1993] D.D.C.P. 143.

⁴ Article 123.1 du *Code des professions*

⁵ Article 123 du *Code des professions*

⁶ Article 123.6 du *Code des professions*

⁷ Article 128 du *Code des professions*

⁸ *Lapointe c. Ordre des médecins* D.D.E. 97D-23 (T.P.)

Suite...

Le processus d'enquête disciplinaire

Le travail du syndic vise à protéger le public, non pas le psychologue. Il ne s'agit donc pas d'un processus banal mais bien d'un processus qui pourra avoir de graves conséquences pour le psychologue. Par conséquent, il est très important pour le psychologue de se préparer à répondre aux questions du syndic afin de bien expliquer tous les événements à la base de la plainte.

Lorsque le psychologue rencontre le syndic afin de donner sa version des faits, il doit relever le caractère non recevable ou quérulent de la plainte ou faire valoir le contexte clinique de celle-ci. Ces renseignements seront utiles au syndic pour évaluer le bien-fondé de la plainte.

À titre d'exemple, des plaintes malveillantes ou futiles pourraient provenir de personnes violentes ou insatisfaites du résultat de l'expertise faite par le psychologue ou encore, d'un patient vivant un transfert négatif envers le psychologue, voire d'une personne dont les motifs sont reliés à sa pathologie. Les psychologues sont appelés à travailler avec des personnes dont la fragilité peut entraîner des réactions hostiles pouvant inclure l'emploi de la plainte au Bureau du Syndic. Les caractéristiques fréquemment associées au diagnostic d'état limite et à d'autres troubles de la personnalité peuvent prédisposer à des distorsions de perception, à des comportements séducteurs ou manipulateurs, à des assauts verbaux ou d'autres formes d'« acting out », et même à des comportements agressifs ou violents.

Par ailleurs, il est à noter que le psychologue a le droit d'être représenté par un avocat pour la durée du processus d'enquête. Ainsi, le psychologue devrait rencontrer un avocat dès le début de l'enquête, soit dès la convocation, et ce, afin que celui-ci puisse l'informer de la procédure d'enquête, le préparer à répondre aux questions du syndic ainsi que l'informer des sanctions qu'il encourt, le cas échéant. Cela peut éviter bien des mauvaises surprises au psychologue pour qui le droit disciplinaire est inconnu.

Enfin, s'il arrivait qu'un psychologue considère que le syndic a agi de mauvaise foi ou de manière abusive, nous vous conseillons d'alerter la présidente de l'Ordre des psychologues ou l'Association des psychologues. De plus, n'oubliez pas qu'un psychologue n'est pas tenu d'accepter une conciliation et peut toujours décider d'être jugé par le Conseil de discipline.

Les dossiers de l'automne

par Charles Roy, M.Ps., Président
charlesr4@sympatico.ca

Concernant les dossiers de l'automne, rappelons les principaux enjeux. L'association continue de s'impliquer dans les démarches de représentation politique afin d'obtenir un **rehaussement salarial** à la hauteur de nos compétences. Notre stratégie centrale repose sur la promotion de notre rôle et de notre efficacité : la valeur économique qu'on accorde à un service est conditionnelle à la connaissance que la population et les décideurs ont de ce service et de ses impacts de même que relative au niveau du besoin ressenti de ce service.

Du côté du dossier « **Éthique des syndicats** », l'association continue de *monitorer* les pratiques disciplinaires afin que soient corrigées les lacunes que nous ont rapportées plusieurs psychologues. L'Ordre a reçu le rapport que nous avons produit et s'est engagé à intensifier ses efforts d'amélioration continue de la fonction disciplinaire. Nous n'avons pas d'information précise à ce sujet mais nous comprenons que l'Ordre doit pouvoir disposer d'un délai raisonnable pour effectuer le travail requis dans ce dossier. Nous devrions en voir les résultats au cours de l'automne. Pour l'instant, toute personne insatisfaite des pratiques disciplinaires est invitée à communiquer avec la présidente de l'Ordre pour l'en informer. Veuillez également nous en faire part.

Du côté de la **CSST**, les choses avancent plutôt lentement à cause de la lourdeur administrative de cette institution. Nous devrions avoir la hausse de 85\$ d'ici quelques mois. Nous entreprenons cet automne la même démarche avec la **SAAQ**, en vue de définir une offre de services qui sera mutuellement satisfaisante. Quant aux tarifs, il est probable que la SAAQ emboîtera le pas sur la CSST. Soulignons deux événements cet automne. Tout d'abord, le Congrès de l'Ordre des psychologues qui aura lieu à Québec, et qui nous fournira l'occasion de rencontrer, à notre kiosque, les psychologues de cette région. Et notre **assemblée générale**, à laquelle vous serez conviés sous peu : **retenez la date à votre agenda, soit le samedi 20 novembre 2010.**