

## Dossier des syndics : réaction décevante de l'Office des professions

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

À la fin de l'été dernier, notre conseil d'administration décidait de s'adresser à l'Office des professions puisque nos tentatives de pouvoir discuter de problèmes récurrents avec les représentants de l'Ordre demeuraient infructueuses. Malgré les correctifs annoncés par l'OPQ, nous continuions de recevoir le même type de plaintes concernant le fonctionnement du processus disciplinaire, plus spécifiquement durant la période d'enquête par les syndics. Rappelons qu'un sondage réalisé au cours de l'été dernier avait confirmé la présence, en nombre important, des mêmes éléments problématiques que nous dénoncions dans notre rapport.

Nous avons donc fait parvenir plusieurs lettres au président de l'Office des professions depuis août 2011 afin de porter à son attention différents problèmes relatifs au système disciplinaire au sein de notre Ordre, tels que révélés par de nombreuses plaintes adressées à notre association. Nous avons sollicité une rencontre afin de pouvoir dresser un portrait de la situation et de faire part de nos observations quant aux solutions qui pourraient être apportées. Au cours de l'automne, nous avons effectué des relances afin de rappeler la présence de problèmes non résolus qui demandaient une attention urgente.

En novembre 2011, l'Office nous informait avoir demandé à l'Ordre de lui « remettre un état de la situation des actions qui auraient été prises pour donner suite au rapport qui (avait été) déposé par l'Association auprès de l'Ordre » le 4 mars 2010. L'Office exprimait être satisfait des « actions prises par l'Ordre suite au rapport » que nous lui avons soumis. Et qu'un nouveau processus d'enquête du Bureau du syndic de l'Ordre en était le résultat.

On nous rappelait que « L'Office des professions du Québec est un organisme gouvernemental de surveillance qui s'assure que les 46 ordres professionnels assurent pleinement le rôle de protection du public que le Code des professions (la loi) leur confie. L'Office nous rappelait également que le système professionnel est fondé sur le principe d'autogestion des ordres professionnels. « Même si l'Office est attentif à la conduite de chacun des ordres, il s'abstient généralement d'intervenir dans des problématiques relevant de la régie interne de l'organisme, sauf s'il s'agit d'un mécanisme de protection du public visé par le Code des professions. Et l'Office de rajouter qu'il ne détenait aucune information de l'existence d'une problématique de l'ampleur de celle que (nous évoquions) en mentionnant la gravité d'une situation qui justifierait une

intervention « urgente » dans la régie interne de l'Ordre, et plus particulièrement dans celle du Bureau du syndic. » Par contre, l'Office se montrait disposé à recevoir par écrit le portrait de la situation, soit les faits et circonstances sur lesquels s'appuyaient notre demande d'une intervention urgente.

Dans notre réponse de décembre 2011, nous rappelions à l'Office que malgré la correspondance de l'Ordre adressée à notre association, nous n'avions eu aucune indication des mesures qui avaient été prises pour corriger les éléments problématiques que nous avions soulevés, à preuve les plaintes que nous continuions de recevoir. (Précisons toutefois au passage que le nombre de plaintes a diminué en 2012.)

N'ayant pas obtenu audience auprès de l'Office pour présenter notre dossier, nous nous sommes résolu, en début d'année et à l'invitation de son représentant, à lui faire parvenir par écrit certains faits et circonstances sur lesquels s'appu(yait) notre requête. Notre demande d'une rencontre était également motivée par la compréhension que certaines lacunes du processus disciplinaires relèvent de la responsabilité de l'Office des professions, notamment en regard des difficultés d'application par les ordres de certains mécanismes de gestion de la fonction disciplinaire. Nous avons également joint un résumé des points qui nous préoccupent et pour lesquels nous souhaitons voir apporter des correctifs, pour un meilleur fonctionnement de la fonction disciplinaire et pour améliorer la crédibilité de cette fonction (trop de psychologues nous ayant exprimé avoir perdu confiance dans cette fonction). De nombreux échanges épistolaires se sont poursuivis depuis le début de l'année 2012. Il serait trop long de les rapporter dans le cadre de cet article, aussi, nous tenterons ici un bref résumé de ce que nous comprenons de la position de l'Office.

Nous apprenions peu après que l'Office n'avait pas pris la peine de s'attarder à notre rapport et, plutôt que de réagir aux problèmes que nous portions à son attention, il nous a plutôt rappelé les éléments de droit qui confirment les importants pouvoirs dévolus aux syndics. À ceux qui se plaignent d'un biais systémique en défaveur du professionnel, et au détriment d'une évaluation objective et équitable de la situation faisant l'objet de la plainte on nous rappelle que la loi est claire :

## Suite...

# Dossier des syndicats : réaction décevante de l'Office des professions

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

- Les garanties procédurales offertes par les chartes québécoises et canadiennes ne s'appliquent pas en droit disciplinaire, l'intimé n'étant pas considéré comme un « accusé » ou un « inculpé » au sens du droit criminel et pénal. 1
- Pour la protection du public et le contrôle des professions, les syndicats sont dotés de pouvoirs importants.
- La jurisprudence<sup>2</sup> a reconnu que le syndic, bien qu'il doive être indépendant, n'a toutefois pas l'obligation d'être impartial face au professionnel, en raison du rôle qu'il est appelé à jouer tant au niveau de son enquête qu'au niveau de la poursuite à titre de partie plaignante devant le Conseil de discipline.
  - Une fois l'enquête déclenchée, il en est le seul maître d'œuvre
  - Ce n'est qu'après le dépôt d'une plainte (au Conseil de discipline) que naissent le droit du professionnel à une défense pleine et entière et le droit au principe de justice naturelle que sous-tend la défense pleine et entière.<sup>3</sup>

Nous déplorons que l'Office n'ait pas pris la peine d'examiner notre rapport, transmis à sa demande, ce qui nous laisse perplexe. Devant cet aveu et devant la réponse légaliste, nous constatons – faut-il s'en étonner -- que le système disciplinaire est un instrument entièrement dédié à la protection du public. Il n'est donc pas prévu pour gérer les mauvais traitements que subiraient les professionnels.

Ce faisant, toutefois, la question centrale demeurerait en plan. Comment gérer les dérives disciplinaires, particulièrement à l'étape de l'enquête? La loi nous apparaît présenter d'importantes lacunes à ce chapitre. Le système professionnel n'a, semble-t-il, pas prévu la possibilité de dérapages dans l'exercice de cette fonction. Si nous comprenons que les responsabilités qui incombent aux syndicats dans l'exercice de la fonction disciplinaire nécessitent que ceux-ci puissent agir avec indépendance, il n'en demeure pas moins que leur degré d'imputabilité apparaît fort réduit. La loi stipule que le syndic ne peut donc pas bénéficier de l'immunité dans le cas où sa mauvaise foi ou son intention de violer la loi est démontrée par exemple s'il décidait de forger une plainte de toutes pièces.

Mais ce sera au professionnel incriminé de faire la preuve que le syndic a agi de mauvaise foi. On remet donc la charge sur les épaules du professionnel déjà secoué par un processus éprouvant et on lui demande d'intenter un recours contre le syndic fautif. Une démarche exigeante tant au plan humain que financier. Et qui sera plus facile à effectuer si le psychologue a eu à passer devant le Conseil de discipline. Il ne semble pas que l'on puisse porter plainte contre un syndic pour la période d'enquête : le syndic n'ayant pas porté d'accusation, il est difficile de faire la preuve de dommages. Certains seront portés à minimiser l'importance et l'impact de l'étape de l'enquête disciplinaire, considérant qu'il ne s'agit pas d'une plainte formelle au Conseil de discipline. Mais, faut-il le rappeler, c'est justement l'étape de l'enquête disciplinaire qui fait l'objet de la plupart des plaintes des professionnels.

Pourquoi n'y a-t-il pas une instance à laquelle se référer, comme par exemple, le Conseil de la magistrature pour les juges ou encore la Commission à la déontologie policière? Une jurisprudence récente confirmait que les conseils de discipline n'ont pas juridiction pour évaluer la conduite d'un syndic, et il n'y a aucun code de déontologie, aucun organisme de contrôle, et aucune surveillance à la conduite des syndicats, ce qui en fait des privilégiés et des cas uniques tant dans notre système tant judiciaire que quasi-judiciaire, puisque même les Juges et les policiers auxquels on assimile les syndicats, ont un code de déontologie et ont un organisme qui entend les plaintes disciplinaires sur le plan déontologique. Mais rien pour les syndicats.

Voilà donc des considérants qui nous confirment un malaise majeur au sein de notre système disciplinaire. Nous déplorons que la loi qui régit le système professionnel semble n'avoir rien prévu pour la gestion des abus et qu'au lieu de régler le problème en amont, on remette le fardeau aux professionnels qui ont à faire la preuve de la mauvaise foi des syndicats dans un combat à forces nettement inégales. Plusieurs observateurs de la scène juridique expriment qu'une réforme du système professionnel est requise depuis belle lurette.

## Suite...

# Dossier des syndicats : réaction décevante de l'Office des professions

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

Nous avons également tenté de faire valoir auprès de l'Office que la situation actuelle, soit les excès de zèle de la part des Bureaux de syndicats, avait des effets pernicieux pour le public. En effet, nous nous retrouvons dans le pôle opposé ou la qualité même des services professionnels s'en trouve compromise, les professionnels décidant de pratiquer avec une attitude défensive et limitative envers les clients difficiles. De plus en plus de professionnels consciencieux, mais victimes de ces excès, se retirent de services plus « risqués » auprès de la population ou de services auprès d'une population plus à risque de plainte, privant une partie de celle-ci de services auxquels elle a pourtant droit. Nous avons trop souvent entendu cette réaction au cours de notre enquête auprès d'une centaine de psychologues pour la prendre à la légère. Mais l'Office ne semble pas avoir pris au sérieux notre information, sous prétexte que nous n'en avons pas de preuve suffisante. Encore aurait-il fallu lire le rapport !

Devant notre échec à obtenir que l'Office prenne connaissance de notre rapport et devant leur refus d'intervenir plus avant, nous avons donc compris que l'Office des professions n'est pas l'instance devant laquelle nous devons porter nos revendications pour un système disciplinaire juste et équitable ou pour dénoncer les dérives disciplinaires. Le cadre légal dans lequel l'Office opère ne lui permet pas de traiter les plaintes des professionnels lésés. Nous avons cru à tort que l'Office pouvait jouer en quelque sorte le rôle de Commission de déontologie.

Il est également dommage que nous n'ayons pu être entendus car nous avons proposé des suggestions intéressantes pour améliorer le fonctionnement du processus disciplinaire, particulièrement au cours de l'étape de l'enquête. Parmi celles-ci, nous proposons l'adoption d'un code de conduite au sein des ordres professionnels, destiné à régir les comportements des officiers des Bureaux du syndicat. À titre d'exemple, l'Ordre des architectes du Québec s'est doté de règles d'éthique et de fonctionnement applicables aux syndicats.

Nous recommandons que les officiers du syndicat de l'Ordre des psychologues aient une expérience de la pratique clinique, afin de mieux discerner les enjeux qui ont cours dans une relation dite thérapeutique entre un client et un psychologue. Également, que les officiers du bureau du syndicat reçoivent des formations et des mises à jour concernant différents aspects cruciaux de la pratique :

- les notions de transfert et de contre-transfert de même que les troubles de la personnalité, le contrôle des impulsions, la violence conjugale, et autres dimensions relatives aux divers troubles du comportement pouvant affecter le contexte de la demande d'enquête;
- les secteurs spécialisés de la pratique de la psychologie : expertise psycho-légale, thérapie familiale, approches corporelles et autres;
- le phénomène de la quérulence et les plaintes malveillantes.

Nous proposons également à l'Office des professions des pistes de réflexion pour l'accompagnement des ordres professionnels dans la gestion de la fonction disciplinaire. Par exemple, que les administrateurs d'un ordre reçoivent des formations et mises à jour sur la gestion de la fonction disciplinaire et qu'ils soient informés des meilleures pratiques disciplinaires, c'est-à-dire les pratiques qui favorisent une meilleure protection du public par une approche de prévention et de réhabilitation davantage que punitive. Nous rejoignons en cela les recommandations de l'American Psychological Association.

Enfin, nous avons rappelé à l'Office que nos intentions ne sont pas à l'effet de nuire au système professionnel ou de le discréditer, mais au contraire, de contribuer à l'accréditer et à l'améliorer, compte tenu de problèmes importants qui demeurent non traités à ce jour lui portent ombrage, des problèmes qui, au surplus, ne relèvent pas uniquement des ordres professionnels.

Nous savons également que d'autres ordres professionnels ont éprouvé des problèmes qui ressemblent aux nôtres, ce qui justifie que l'Office puisse porter un regard sur l'ensemble de la pratique disciplinaire au sein du système professionnel québécois.

## Suite...

# Dossier des syndics : réaction décevante de l'Office des professions

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

À notre point de vue, le problème s'avère sérieux mais des correctifs pourraient permettre de rétablir cette confiance dans une fonction que nous estimons tout

de même importante pour la protection du public. Il serait dommage que les améliorations à venir ne doivent passer que par des poursuites légales visant à faire évoluer la jurisprudence. Nous savons pertinemment que les psychologues lésés sont peu enclins à s'attaquer à une si lourde machine et qu'ils ont peu de recours pour le faire.

Dans le contexte actuel de la loi, les professionnels n'ont pas droit à la même déférence que les criminels qui ont pourtant commis des gestes beaucoup plus répréhensibles. Une ex-juge de la Cour Suprême du Canada aurait exprimé qu'un droit qui ne souffre pas de dissidences est un droit qui n'évolue pas, un droit stagnant. C'est exactement ce qui se passerait actuellement en droit disciplinaire.

Pour la suite de ce dossier, nous vous informerons sous peu des actions prévues pour l'automne

### RÉFÉRENCES :

1. S. Poirier. La discipline professionnelle au Québec, Cowansville, Édition Yvon Blais, 1998, p. 70.
2. J. G. Villeneuve et als. Précis de droit professionnel, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 151-152.
3. Précité, note 2, p. 155-156.

## BUREAU À SOUS-LOUER À BELOEIL

Grand bureau avec salle d'attente privée,  
disponible pour plusieurs plages horaire  
(de jour et de soir) à partir du début août.  
Taux fixe au mois.

**Pour informations :**  
**Anne Hamel : 450-464-9835**

### Erratum

Une erreur s'est glissée dans notre récent article de mars 2012, Dossier Éthique des syndics et nous nous en excusons. Il n'est donc pas exact d'exprimer que pour qu'il y ait faute professionnelle, il devrait y avoir préjudice. En clair, la culpabilité n'a rien à voir avec les conséquences ou le préjudice. C'est plutôt la sanction qui a un lien direct avec le préjudice. Quant à la culpabilité, elle se limite à savoir si oui ou non, le professionnel a commis un acte dérogatoire qui n'est tout simplement pas une erreur simple, ou un acte non souhaitable, mais qui atteint par sa gravité, les niveaux de la faute disciplinaire.

Le propos de cet article demeure toutefois pertinent, à savoir que : La doctrine et la jurisprudence en la matière énoncent que le manquement professionnel, pour constituer une faute déontologique, doit revêtir une certaine gravité. Il arrive à tous les professionnels de commettre des erreurs et la vie de ces derniers serait invivable si la moindre erreur, le moindre écart de conduite était susceptible de constituer un manquement déontologique (Source non divulguée à la demande de l'intimée).