

# **RÉFORMER LA CONCILIATION DANS LE CODE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC : POUR UNE JUSTICE DISCIPLINAIRE PARTICIPATIVE**

Par Jean-Sylvain Pelletier

Matricule 78853674

Maitrise en droit

Production de fin d'études, sous la direction de Sèdjro A.-L. Hountohotegbè  
et soumise à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke, Québec  
en vue de l'obtention du grade de Maître en droit.

10 septembre 2018

© Jean-Sylvain Pelletier, 2018

## Remerciements

L'auteur de cette recherche se doit de souligner la contribution de plusieurs personnes ayant supporté sa démarche, tant moralement que pour leurs sages réflexions. De terminer des études de deuxième cycle à l'âge de 64 donne au support familial une importance bien particulière. Ma conjointe Nicole et mes deux enfants Guillaume et Sandrine, tous deux aussi aux études universitaires, m'ont soutenu psychologiquement par leurs encouragements réguliers à compléter mon projet de LLM entrepris depuis 6 ans.

Mes confrères et collègues de travail ont ajouté des éléments très pertinents à cet ouvrage et je leur en suis très reconnaissant : Me Daniel Mandron pour ses nombreuses heures à réviser mon manuscrit, Me Pierre-Gabriel Guimont pour ses commentaires éclairés, Me Patrick DeNiverville, Me Jacques Prévost, Me Sylvain Généreux et Monsieur Luc Godin.

Un remerciement très particulier s'adresse enfin à mon directeur de recherche, le professeur Sèdjro A.-L. Hountohotegbè, qui a su orienter avec un grand discernement ma recherche et me guider avec intelligence et patience dans cette belle aventure.

## Résumé

Depuis le 1<sup>er</sup> février 1974 le Québec s'est doté d'un Code des professions. En 1993 des modifications législatives à ce Code ont reconnu au syndic de tous les Ordres professionnels du Québec la possibilité de recourir au processus de conciliation en cas de mésentente entre un professionnel et un membre du public, plutôt que de déposer une plainte disciplinaire. Or, près de 25 ans plus tard, on constate que ces dispositions sur la conciliation sont peu utilisées par les syndicats. À l'ère de la montée des modes amiables de prévention et de règlement des différends notamment présents dans le nouveau *Code de procédure civile du Québec*, le droit disciplinaire québécois peut-il bénéficier de ces processus participatifs pour assurer la discipline de ses membres, dans le respect de la protection du public ?

Après une présentation du contexte dans lequel est réalisée la recherche, l'auteur aborde les avantages d'une reformulation des dispositions sur la conciliation dans le Code visant à présenter ce processus comme le premier choix à envisager afin de disposer d'une enquête disciplinaire pour certains types d'infraction. La conclusion et les recommandations plaident pour une nouvelle approche déontologique pour le monde disciplinaire québécois inspirée de ces modes de PRD, respectant les règles fondamentales du droit de la déontologie et sont susceptibles de présenter les bases d'une nouvelle culture disciplinaire pour l'avenir.

## Abstract

Since February 1st, 1974, Quebec has adopted a Professional Code. In 1993, legislative amendments to this Code gave the syndic of all Quebec Professional Boards the possibility of resorting to the conciliation process in the event of a disagreement between a professional and a member of the public, rather than filing a disciplinary complaint. However, nearly 25 years later, it is noted that these provisions on conciliation are rarely used by syndics. In the era of the rise of the dispute prevention and resolution process (PRD modes) notably present in the new Code of Civil Procedure, can Quebec disciplinary laws benefit from these participatory processes to ensure the discipline of its members, in respect for the protection of the public ?

After a presentation of the context in which the research is conducted, the benefits of a rewording of the conciliation provisions in the Code are discussed presenting this process as the first choice to consider in order to have a disciplinary investigation for certain types of offences. The conclusion and the recommendations plead for a new ethical approach for the Quebec disciplinary world inspired by these PRD modes, respecting the fundamental rules of the law of the deontology and likely to lay the basis of a new disciplinary culture for the future.

## TABLE DES MATIERES

<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>6</b>
<b>2. LA PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>7</b>
2.1. Les enjeux de la recherche.....	7
2.2. Les problèmes identifiés.....	9
2.2.1. <i>Les délais</i> .....	10
2.2.2. <i>Les coûts</i> .....	12
2.3. Les résultats .....	16
2.4. LA QUESTION DE RECHERCHE .....	17
2.5. L' HYPOTHÈSE DE RECHERCHE .....	17
2.6. LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE ET LA MÉTHODOLOGIE .....	19
2.6.1. <i>Les objectifs de la recherche</i> .....	19
2.6.2. <i>La méthodologie</i> .....	20
2.7. Historique du Code et de la conciliation disciplinaire .....	21
2.8. Quelques distinctions terminologiques.....	23
2.8.1. <i>Complémentarité entre éthique et déontologie</i> .....	23
2.8.2. <i>Différences entre négociation, médiation et conciliation</i> .....	25
2.9. La montée des PRD au Québec .....	27
<b>3. LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE ET LA CONCILIATION .....</b>	<b>29</b>
3.1 Le processus disciplinaire .....	29
3.2. Les buts de la discipline et de la sanction.....	31
3.3. Le texte sur la conciliation .....	33
3.4. L'interprétation du texte de la conciliation par les syndicats.....	34
3.5. La participation du professionnel .....	36
<b>4. ÉTAT DE LA SITUATION.....</b>	<b>38</b>
4.1. Données sur les ordres sur-la conciliation disciplinaire .....	38
4.2. Explications du peu de recours à la conciliation par les syndicats.....	41
4.3. Conciliation disciplinaire dans d'autres institutions québécoises .....	43
4.4. Conciliation disciplinaire hors Québec .....	45
4.4.1. <i>La France</i> .....	45
4.4.2. <i>L'Ontario</i> .....	46

<b>5. DISCUSSIONS .....</b>	<b>48</b>
<b>5.1. Les objectifs et avantages d'une reformulation de la législation .....</b>	<b>48</b>
5.1.1. <i>Les objectifs</i> .....	48
5.1.2. <i>Les avantages</i> .....	51
<b>5.2. La publication des conciliations et les antécédents .....</b>	<b>54</b>
<b>5.3. Les limites et critiques d'une reformulation éventuelle .....</b>	<b>55</b>
<b>5.4. La participation d'un conciliateur disciplinaire .....</b>	<b>57</b>
<b>5.5. Proposition des nouvelles dispositions dans le Code.....</b>	<b>59</b>
<b>6. CONCLUSION .....</b>	<b>62</b>
<b>7. BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>64</b>
<b>8. ANNEXES.....</b>	<b>71</b>

#### **LISTE DES ABRÉVIATIONS**

- Code : Code des professions du Québec
- CPC : Code de procédures civile du Québec en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016
- PRD ou les modes de PRD : Prévention et règlement de différends

## 1. INTRODUCTION

À titre d'avocat spécialisé en droit disciplinaire, nous avons eu le privilège de représenter, pendant environ une vingtaine d'années, tant des syndic des Ordres professionnels que des professionnels impliqués dans le processus disciplinaire avec leur Ordre, le tout dans le contexte législatif et règlementaire décrit dans le *Code des professions*<sup>1</sup>. À de nombreuses reprises<sup>2</sup>, nous avons constaté que les syndic<sup>3</sup> méconnaissaient, sous-utilisaient ou même ignoraient les dispositions du Code concernant la conciliation disciplinaire.

Nos expériences professionnelles nous ont permis de constater que l'attitude des syndic est souvent celle d'un inquisiteur qui cherche les erreurs et les fautes potentiellement commises par le membre sous enquête, dans le seul but de préparer une plainte disciplinaire. Très rarement, nous avons constaté une vision des syndic qui envisage ou sollicite dès le début ou au cours du processus d'enquête, un dialogue avec le membre aux fins d'une conciliation disciplinaire comme une issue possible de sa démarche afin de satisfaire son devoir de protection du public.

Pourtant, le professionnel qui est contacté par son syndic pour une demande d'enquête a l'obligation de ne pas faire d'entrave et doit collaborer tout au long du processus<sup>4</sup>. Cette obligation en est une de résultat et non de moyen<sup>5</sup> rendant le membre passible de radiation provisoire immédiate en cas de défaut<sup>6</sup>. Comment expliquer alors cette orientation spontanée des syndic pour la plainte plutôt que la conciliation ?

---

<sup>1</sup> L.R.Q. c. C-26, ci-après désigné comme le Code et voir *Le discours de l'Office des professions du Québec, de 1973 à 1987*. Dépôt légal, 1<sup>er</sup> trimestre 1987, Bibliothèque nationale du Québec, ISBN 2-550-17246-9, p. 9

<sup>2</sup> Au cours de l'exercice de nos fonctions, nous avons eu l'occasion de traiter plus de 200 dossiers disciplinaires, et ce, de l'enquête jusqu'au jugement final, en passant par les plaintes privées et les comités administratifs des Ordres professionnels.

<sup>3</sup> Le syndic est le responsable du respect de la discipline dans chaque ordre professionnel; dans notre texte le terme *syndic* désignera le syndic, le syndic adjoint, le syndic ad hoc ou le syndic correspondant. [https://www.opq.gouv.qc.ca/glossaire/#letter\\_S](https://www.opq.gouv.qc.ca/glossaire/#letter_S), consulté le 2 juillet 2018.

<sup>4</sup> Voir Articles 114 et 122 du Code.

<sup>5</sup> *Bégin c. Comptable en management accrédités*, 2013 QCTP 45.

<sup>6</sup> *Benhaim c. Médecins (Ordre professionnel des)* 2017 QCTP 38.

D'autant que cette communication du syndic constitue souvent pour le membre son premier contact personnel avec une instance de son Ordre. Les évènements subséquents à cette démarche disciplinaire sont susceptibles d'affecter le lien entre ces deux parties. En effet, nous avons constaté de façon très fréquente, que le membre impliqué vivra une expérience interminable, difficile, voire épuisante, ce qui affectera, et parfois de façon majeure, sa situation professionnelle et personnelle; et ce, sans égard à sa culpabilité ou à son innocence. Pour l'Ordre ayant pour mandat de protéger et de représenter le public, ce sera le début d'un processus souvent long, coûteux et parfois accaparant pour ses ressources. Le demandeur d'enquête de son côté devra subir les délais des procédures, le temps et le stress d'une audition disciplinaire pour souvent être déçu des résultats par rapport à ses attentes.

À la suite de nos recherches dont le présent document fait état, nous sommes d'avis que la conciliation disciplinaire réformée et inspirée des processus amiables de prévention et de règlement des différends<sup>7</sup> permettrait de réduire plusieurs impacts négatifs décrits ci-haut, tant pour les Ordres que pour les demandeurs d'enquête et pour les membres, en améliorant l'efficacité, la célérité et les résultats du processus disciplinaire, tout en respectant le principe cardinal du Code, la protection du public.

## **2. LA PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE**

Il nous apparaît important et pertinent de situer adéquatement le cadre dans lequel nous avons réalisé notre recherche. Ce cadre permet de bien comprendre les enjeux de nos réflexions et de nos propositions d'amélioration, voire de réforme de la conciliation disciplinaire au Québec.

### **2.1. Les enjeux de la recherche**

Plusieurs ouvrages furent écrits<sup>8</sup> sur le volet des valeurs et de l'éthique en prévention et règlement de différends<sup>9</sup>. Cependant, la déontologie, pouvant être décrite comme l'ensemble

---

<sup>7</sup> Ci-après désigné comme les PRD ou les modes de PRD

<sup>8</sup> Georges LEGAULT *La médiation et l'éthique appliquée en réponse aux limites du droit* (2002-03) 33 R.D.U.S. 155, et Marie-Claude RIGAUD, *La déontologie et l'éthique dans le contexte des MARC*, dans Pierre-Claude LAFOND, *Régler autrement les différends*, LexisNexis, Montréal, 2015, p. 348 à 408, et Jean-François ROBERGE, *La justice participative. Changer le milieu juridique par une culture intégrative de règlement de différends*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, p. 163

<sup>9</sup> Ci-après désignés Modes de PRD ou PRD

des règles et des devoirs qui régissent une profession<sup>10</sup>, et être considérée comme une normalisation de l'éthique par des règles comportementales, semble rarement abordée par les chercheurs et les auteurs traitant des modes de PRD. Tel que décrit ci-bas, nos recherches nous permettent de conclure qu'en effet, très peu d'ouvrages font référence à la conciliation disciplinaire, tant dans les ouvrages de doctrine que dans les jugements des tribunaux. Pourtant, la culture judiciaire nouvelle au Québec supportée par les modes de PRD s'oriente de plus en plus vers une démocratisation de la justice avec une participation, une implication et une responsabilisation citoyenne augmentées<sup>11</sup>. Ces processus participatifs favorisent globalement le dialogue entre les parties concernées, reconnaissent et accordent une place plus importante à l'implication proactive du justiciable, ce qui permet une offre de justice plus souple, plus rapide et moins coûteuse<sup>12</sup>.

Les 46 Ordres professionnels du Québec créés par le *Code des professions*, qui rendent environ 500 décisions disciplinaires annuellement<sup>13</sup>, auraient grandement avantage à considérer et à appliquer systématiquement et prioritairement cette approche PRDiste qu'est la conciliation disciplinaire. Notre recherche nous permet de conclure que la conciliation disciplinaire permettrait d'atteindre efficacement et promptement les buts que visent la discipline et les *Codes de déontologie*, et avec des coûts moindres pour toutes les parties. D'une part, si l'on veut améliorer et bonifier la dynamique des rapports entre les professionnels et les Ordres professionnels, faire évoluer la culture disciplinaire aujourd'hui dominante au sein des syndicats, il est pertinent de considérer à priori les membres des Ordres professionnels comme des acteurs préoccupés par leur carrière professionnelle et leur destin disciplinaire. Pour ces raisons, ils devraient avoir l'occasion de participer positivement et même de collaborer activement en amont du processus disciplinaire, pour donner suite à une demande d'enquête soumise au bureau du syndic ou à l'initiative de ce dernier. D'autre part, les bureaux du syndic des Ordres professionnels devraient considérer le professionnel visé par une procédure disciplinaire comme

---

<sup>10</sup> *Ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients et le public*, Dictionnaire de français Larousse, <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/d%C3%A9ontologie/23671>, consulté le 12-12-2017

<sup>11</sup> Notamment avec la médiation obligatoire en matière familiale et en matière civile avec l'obligation par l'article 1 du nouveau CPC de considérer les PRD par les avocats et leurs clients.

<sup>12</sup> Jean-François ROBERGE, note 8, p. 15.

<sup>13</sup> Voir tableau *Décisions et jugements sur le fond rendu en 2014-2015 en matière disciplinaire* de l'Office des Professions sur les Ordres professionnels, sous l'annexe 3.

ayant les capacités de discuter ouvertement et de comprendre l'aspect répréhensible du comportement ou de l'acte sous enquête, de reconnaître les fautes commises et de corriger volontairement ses comportements, dans un but d'amélioration de sa pratique professionnelle.

Dans ce contexte, le dépôt d'une plainte disciplinaire pour de nombreuses infractions devrait être envisagé comme le dernier choix pour le syndic et ne devrait être mis en œuvre qu'à la suite d'une démarche infructueuse de traiter le dossier, avec la collaboration du membre et, si possible du demandeur d'enquête, par le mode de la conciliation.

Le Code, bien que modifié une centaine de fois depuis 42 ans<sup>14</sup>, n'a jamais fait l'objet d'une refonte en profondeur, comme l'ont été le *Code Civil du Québec*<sup>15</sup> et le nouveau *Code de procédure civile du Québec*<sup>16</sup>. Cependant, depuis 2013, le ministère de la Justice du Québec a entrepris avec l'Office des professions du Québec une réforme globale du Code en deux étapes : La gouvernance dans un premier temps et la justice disciplinaire dans un second temps. Le projet de loi n°98 concernant le premier volet fut déposé à l'Assemblée nationale du Québec le 11 mai 2016 sous le titre *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel* et il fut adopté le 6 juin 2017<sup>17</sup>. Un projet de loi concernant le second volet pourrait être déposé en 2019 intégrant, nous le souhaitons, certaines de nos suggestions pour amender et bonifier la conciliation disciplinaire au Québec. Dans cette optique, notre recherche exposera à l'occasion des propositions de modifications législatives; l'intégralité de ces modifications suggérées pour amender le Code sera présentée dans la partie Discussions de notre recherche.

## 2.2. Les problèmes identifiés

Nous avons identifié trois types de problèmes rencontrés couramment dans le processus disciplinaire classique de gestion de plaintes et qui pourraient être considérablement améliorés par un usage systématique de la conciliation disciplinaire :

---

<sup>14</sup> <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-26/12866/rlrq-c-c-26.html#history>, consulté le 27 août 2017.

<sup>15</sup> R.L.R.Q., c. C-1991.

<sup>16</sup> R.L.R.Q., c. C-25.01, ci-après désigné parfois sous CPC.

<sup>17</sup> Site web de l'Office des professions du Québec consulté le 27 août 2017, <https://www.opq.gouv.qc.ca/actualites/communiqués/detail/article/adoption-du-projet-de-loi-n98/>

(1) Les délais occasionnés par plusieurs facteurs inhérents au processus disciplinaire sont susceptibles de donner l'impression au demandeur d'enquête et au grand public que la justice disciplinaire procrastine et est inefficace, en plus d'affecter parfois le droit du professionnel à une défense pleine et entière<sup>18</sup>.

(2) Les coûts inhérents à la justice disciplinaire, tant pour les Ordres que pour les professionnels. Ces coûts étant de différentes natures, soit économiques, logistiques, administratifs et de relations publiques pour les Ordres et économiques, psychologiques, professionnels et personnels pour le membre.

(3) Enfin, les résultats obtenus par le processus contentieux de gestion des plaintes devant le Conseil de discipline nous semblent mitigés par rapport aux ressources investies et aux objectifs souhaités.

Nous discuterons brièvement de chacun de ces problèmes pour faire un lien avec la conciliation disciplinaire.

### 2.2.1. *Les délais*

Le Code impose une certaine célérité lorsque le processus disciplinaire est mis en branle. En effet, l'audition devant le Conseil doit débuter dans les 120 jours de la signification de la plainte<sup>19</sup>. Le Conseil doit rendre une décision dans les 60 jours de la décision sur culpabilité<sup>20</sup>. Ces délais ont pour objectif d'avoir une justice disciplinaire de qualité et diligente. Cependant, ces délais ont été interprétés comme étant indicatifs et non péremptoires<sup>21</sup>. De plus, même si les délais semblaient déraisonnables, les tribunaux ont exigé une preuve de préjudice au professionnel pour accorder une requête en rejet basée sur les longs délais<sup>22</sup>. Il est très rare selon notre expérience, que le processus disciplinaire, à la suite du dépôt d'une plainte, soit réglé en première instance dans les délais indiqués par le Code. De nombreuses requêtes en rejet de plaintes furent plaidées par des professionnels intimés invoquant un processus disciplinaire trop long et une dérogation importante par rapport aux délais fixés par le Code.,

---

<sup>18</sup> Art. 144 du Code.

<sup>19</sup> Art. 139 du Code.

<sup>20</sup> Art. 150 du Code.

<sup>21</sup> *Shatner c. Généreux*, J.E. 2000-1899 (C.S.).

<sup>22</sup> *Lamarche c. Infirmières et infirmiers auxiliaires*, 2013 QCTP 62.

Dans des rares cas de délais exorbitants entraînaient réellement un déni de justice pour le membre, ces requêtes furent accordées<sup>23</sup>.

Les délais dans le processus disciplinaire ont de multiples causes et entraînent nécessairement une hausse des coûts de toute nature. Le processus d'enquête pour supporter la preuve documentaire et testimoniale, la recherche et l'obtention d'expertises, la disponibilité conjointe des nombreux acteurs et intervenants, les démarches pour la divulgation de la preuve de part et d'autre, les incidents, les requêtes préliminaires, l'audition de la preuve des deux parties, les délibérés par le Conseil, les appels devant le Tribunal des professions, les demandes d'évocation et de révision judiciaire devant la Cour supérieure, l'appel devant la Cour d'appel du Québec, sont autant d'étapes et de démarches qui alourdissent et retardent l'aboutissement d'une plainte disciplinaire. Avec raison, les médias ont dénoncé dans les dernières années de nombreux dossiers disciplinaires qui furent échelonnés sur plusieurs années, affectant l'image des Ordres professionnels et l'apparence de la justice disciplinaire<sup>24</sup>. Pour reprendre les propos du président du Conseil de la protection des malades cité par un journal national, « Plus le temps avance (dans les délais d'enquêtes disciplinaires) moins il y a de chance d'avoir une justice. Je comprends qu'il faut être sérieux, mais plus ça prend du temps, plus le citoyen a la conviction qu'on n'a pas respecté ses droits<sup>25</sup>. »

En 2013, le Code fut amendé afin d'inclure de nouvelles dispositions pour encadrer les conseils de discipline et améliorer le traitement des dossiers, notamment pour réduire les délais<sup>26</sup>. En effet, l'article 115.1 créait le bureau des présidents des conseils de discipline et à sa tête un président en chef. Des nouveaux articles 115.7 et 115.8, on y lit ce qui suit :

---

<sup>23</sup> *Poulin c. Gerbeaux, (Psychologues, Ordre des)* No 33-10-00400, 25 janvier 2017, en ligne : <http://www.jugement.qc.ca>.

<sup>24</sup> YVES BOISVERT *COMÉDIE DISCIPLINAIRE*, JOURNAL LA PRESSE CHRONIQUE ÉDITION DU 22 MAI 2014, SECTION ACTUALITÉ, ÉCRAN 11 [HTTP://PLUS.LAPRESSE.CA/SCREENS/4236-0d38-537c9f-9bdc-0d01ac1c606d\\_7c\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/4236-0d38-537c9f-9bdc-0d01ac1c606d_7c_0.html) CONSULTÉ LE 12-12-2017 ET PIERRE PELCHAT *FAUTES GRAVES : LE COLLÈGE DES MÉDECINS PRÔNE LA SÉVÉRITÉ*, 25 JANVIER 2013, JOURNAL LE SOLEIL, [HTTPS://WWW.LESOLEIL.COM/ACTUALITE/SANTE/FAUTES-GRAVES-LE-COLLEGE-DES-MEDECINS-PRONE-LA-SEVERITE-8c0b8eea61124c7237e2bb3dac6a7287](https://www.lesoleil.com/actualite/sante/fautes-graves-le-college-des-medecins-prone-la-severite-8c0b8eea61124c7237e2bb3dac6a7287) CONSULTÉ LE 12-12-2017.

<sup>25</sup> Propos cités par la journaliste Héloïse ARCHAMBAULT, *Seulement 3 % des enquêtes contre les médecins aboutissent en plainte disciplinaire*, Journal de Montréal, édition du 28 mai 2016, <https://www.journaldemontreal.com/2016/05/16/seulement-3--des-enquetes-contre-des-medecins-aboutissent-en-plainte-disciplinaire>, consulté le 12-12-2017.

<sup>26</sup> *Loi modifiant le Code des professions en matière de justice disciplinaire*, 2013 chap. 12.

« 115.7. Le président en chef est chargé de l'administration et de la direction générale du Bureau. Il a notamment pour fonctions :

(...)

2° de prendre les mesures visant à favoriser la célérité du traitement de la plainte et du processus décisionnel;

115.8. Le président en chef présente annuellement au ministre un plan dans lequel il expose ses objectifs de gestion pour assurer la qualité et la célérité du traitement de la plainte et du processus décisionnel et fait état des résultats obtenus dans l'année antérieure.

(...)

8° le temps consacré aux instances à partir de la réception de la plainte ou de la requête jusqu'au début de l'audience ou jusqu'à ce que la décision sur la culpabilité et, le cas échéant, sur la sanction soit rendue. »

Il est clair que le législateur souhaite réduire les délais dans le processus du traitement des plaintes et obtenir ainsi une justice disciplinaire nettement plus efficace et diligente. Nous soumettons que la conciliation réformée permettrait, comme nous le verrons à la section 5.1 ci-après, une amélioration de ces considérations.

## 2.2.2 Les coûts

### 2.2.2.1 Pour les Ordres

Le bureau du syndic des 46 Ordres professionnels du Québec traite environ 10 000 demandes d'enquêtes annuellement<sup>27</sup>. Ce chiffre est en hausse régulièrement<sup>28</sup>. Environ 500 de ces dossiers sont traduits annuellement en plaintes formelles devant les Conseils de discipline, soit globalement 5 % des demandes d'enquêtes<sup>29</sup>. Les budgets annuels des Ordres pour assurer la discipline de leurs membres sont pour le moins impressionnants. À titre d'illustration, au Barreau du Québec pour l'année 2014-2015, les dépenses reliées au bureau du syndic sont de

<sup>27</sup> Sources Rapports annuels des Ordres professionnels du Québec.

<sup>28</sup> Par exemple, Collège des Médecins, 688 enquêtes en 2008-2009 et 991 pour 2015-2016, soit 44 % d'augmentation en 7 ans, sources Rapports annuels du Collège des Médecins du Québec. Au Barreau du Québec, de 1382 demandes d'enquêtes pour 2004-2005 à 1829 pour 2014-2015, soit une augmentation de 32 % en 10 ans, sources Rapports annuels du Barreau du Québec.

<sup>29</sup> Statistiques de l'Office des Professions du Québec <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/> Décisions disciplinaires reçues 2009 à 2015, consulté le 27 juillet 2017.

8M\$ soit plus de 25 % des dépenses annuelles d'opération de 30M\$, représentant de loin la dépense la plus importante pour cet Ordre<sup>30</sup>.

À l'Ordre des psychologues, pour la même année, avec des charges totales de 6.5M\$, le bureau du syndic accapare une dépense de 1.26M\$ soit 19 % du total, constituant la dépense la plus importante pour cet Ordre<sup>31</sup>. Chez les ingénieurs, pour les années 2014 et 2015, la proportion des coûts pour assurer la discipline est respectivement de 24 % et de 30 % des dépenses totales<sup>32</sup>.

Selon les données disponibles par l'Office des Professions du Québec, au 31 mars 2015, 30 % des 46 Ordres professionnels du Québec étaient déficitaires<sup>33</sup>. Les statistiques apparaissant dans les rapports annuels des Ordres que nous avons consultés permettent de constater, que les coûts financiers directs reliés à la discipline (le Bureau du syndic) constituent, généralement leur plus importante dépense annuelle<sup>34</sup>. En plus de ces coûts directs, l'Ordre doit aussi assumer les coûts logistiques (salles de rencontres, d'audience, de délibérés), administratifs et de relations publiques, liées à l'ensemble du processus disciplinaire. L'application systématique de la conciliation réformée, tel que nous le suggérons, permettra sans aucun doute de réduire de façon importante la facture reliée au Bureau des syndicats pour de très nombreux Ordres. C'est

---

<sup>30</sup> Statistiques de l'Office des Professions du Québec, <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/> États financiers du Barreau du Québec au 31 mars 2015, p. 10.

<sup>31</sup> Rapport annuel 2014/2015, Ordre des psychologues du Québec, p. 34 [https://www.ordrepsy.qc.ca/centre-de-documentation?p\\_p\\_id=opqsearchdocumentation\\_WAR\\_opqsearchportlet&p\\_p\\_lifecycle=1&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=article&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2&\\_opqsearchdocumentation\\_WAR\\_opqsearchportlet\\_javax.portlet.action=find](https://www.ordrepsy.qc.ca/centre-de-documentation?p_p_id=opqsearchdocumentation_WAR_opqsearchportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=article&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_opqsearchdocumentation_WAR_opqsearchportlet_javax.portlet.action=find), consulté le 27 juillet 2017

<sup>32</sup> Rapport annuel 2014/2015, Ordre des ingénieurs du Québec, p. 56, <file:///C:/Users/poste/Downloads/Rapport-Annuel-2014-2015.pdf>, consulté le 27 juillet 2017

<sup>33</sup> Site Web de l'Office des Professions du Québec consulté le 27 juillet 2017, <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/>

<sup>34</sup> Voir note 30 et note 31 et Rapport annuel 2016/2017, Ordre des dentistes du Québec <http://www.odq.qc.ca/Publications/Rapportannuel/tabid/703/language/fr-CA/Default.aspx>, p. 43, consulté le 27 juillet 2017. À cet effet, nous avons vécu l'expérience d'un petit Ordre qui n'a pas déposé de plainte disciplinaire contre un de ses membres, alors que l'enquête apportait des preuves très fortes de faute grave appuyées par une expertise, pour éviter de défrayer des honoraires d'expert et d'avocat reliés au dépôt des plaintes et une escalade des frais.

d'ailleurs ce que constate notre confrère du Barreau Me Daniel Mandron dans son texte de doctrine sur les avantages de la conciliation pour les Ordres professionnels<sup>35</sup>.

#### 2.2.2.2 Pour les professionnels

Le membre impliqué dans un processus disciplinaire, dès l'étape de l'enquête, doit aussi subir des coûts importants de diverses natures : économique, psychologique, professionnel et personnel. Ce qui s'accroît lorsque des plaintes sont formellement déposées contre lui devant le Conseil de discipline. Pour reprendre les termes de la Cour Suprême du Canada dans une cause de 2006 : « Pour le professionnel en cause, ce seul dépôt entraîne parfois des conséquences graves pour sa réputation et pour l'exercice de ses activités professionnelles »<sup>36</sup>.

Sauf s'il bénéficie d'une assurance contre les poursuites disciplinaires de son Ordre<sup>37</sup>, le membre, s'il fait le choix de se défendre, doit assumer totalement les honoraires de son avocat. Ces honoraires peuvent facilement être de plus de 50 000\$ et même dépasser les 200 000\$ dans certains cas<sup>38</sup>. La vie professionnelle de ce membre sera affectée par le temps et les ressources nécessaires à préparer les procédures, son expert, ses témoins et sa preuve documentaire nécessaire pour assumer pleinement sa défense. Une baisse de ses revenus pourra survenir ainsi qu'une baisse dans son estime de lui-même comme professionnel. De plus, l'ambiance avec les collègues de bureau sera souvent teintée d'un secret ou d'un malaise et parfois d'une conclusion négative précédant toute décision finale, cristallisant rapidement tous les reproches du syndic à l'égard du membre. Enfin, comme nous en avons été fréquemment témoins avec des clients en défense, le stress que vivra le membre du début à la fin des procédures disciplinaires, souvent pendant des années, affectera sa vie personnelle et familiale, parfois 24 heures par jours et 7 jours par semaine.

---

<sup>35</sup> Daniel MANDRON, « La conciliation des différends en droit disciplinaire », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire 2013*, volume 367, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 51

<sup>36</sup> *Pharmascience Inc. c. Binet*, [2006] 2 R.C.S. 513, 2006 CSC 48, para. 37 <http://www.jugement.qc.ca> para. 38.

<sup>37</sup> Laquelle assurance, dans certains cas, ne couvrira qu'une partie des honoraires et dans d'autres cas, ne s'appliquera rétroactivement que si le membre est exonéré de tout reproche déontologique à la fin du processus disciplinaire.

<sup>38</sup> *Poulin c. Gerbeaux, (Psychologues, Ordre des)* No 33-10-00400, 25 janvier 2017, en ligne : <http://www.jugement.qc.ca>.

L'accessibilité à la justice est de plus en plus problématique vu les coûts engendrés et de plus en plus de justiciables sont non représentés par avocat (PNRA). Quelques données le confirment :

- 69.3 % des citoyens déclarent ne pas avoir les moyens financiers de se défendre ou de faire valoir leurs droits devant les tribunaux<sup>39 40</sup>.
- 37 % des dossiers à la cour comportaient une partie qui se représentait seule<sup>41</sup>
- Au moins 25 % des demandes d'appel déposées à la Cour suprême du Canada émanent de PNRA<sup>42</sup>,
- 40 % des accusés devant les instances criminelles sont des PNRA et 50 % des dossiers en matière familiale<sup>43</sup>.

Sans détenir des statistiques particulières à cet effet, nous pouvons penser raisonnablement que de nombreux professionnels face à des procédures disciplinaires sont aussi des PNRA. Ce phénomène entraîne une adaptation pour le syndic et son avocat, créant de plus une certaine obligation morale pour le Conseil de discipline d'orienter l'intimé dans les procédures, ce qui entraîne nécessairement des délais et des coûts, alourdissant la logistique du traitement assumé par les Ordres. D'un autre côté, nous avons eu souvent à traiter des dossiers pour des professionnels qui nous mandataient de plaider coupable rapidement à toutes les infractions portées contre eux<sup>44</sup>, indépendamment d'une bonne défense potentielle de leur part, afin d'éviter les frais de toutes natures. Dans plusieurs cas, nous avons vécu des situations extrêmes où notre client a préféré démissionner de son Ordre plutôt que de déboursier pour se défendre et faire face au jugement et à l'humiliation du syndic et de ses confrères en Conseil de discipline<sup>45</sup>.

---

<sup>39</sup> Rapport de gestion du Ministre de la justice pour 2016-2017, p. 17 <https://www.justice.gouv.qc.ca/ministere/documents-ministeriels/rapport-annuel-de-gestion-2016-2017/>, consulté le 12 octobre 2017

<sup>40</sup> Souvent désignés comme PNRA ; Personnes non représentés par avocat. Parfois aussi désigné comme l'autoreprésentation.

<sup>41</sup> *Quand l'autre partie n'a pas d'avocat*, Stéphanie PARENT dans Droit Inc. 2016-11-17

<sup>42</sup> Emmanuelle BERNHEIM « Seul-e devant la justice : état de la situation québécoise » Nouveaux Cahiers du socialisme, n° 16, 2016, p. 61-69, p. 1 <http://id.erudit.org/iderudit/82650ac> consulté le 12 octobre 2017

<sup>43</sup> Emmanuelle BERNHEIM « Seul-e devant la justice : état de la situation québécoise » Nouveaux Cahiers du socialisme, n° 16, 2016, p. 61-69, p. 1 <http://id.erudit.org/iderudit/82650ac> consulté le 12 octobre 2017

<sup>44</sup> Même pour des infractions majeures.

<sup>45</sup> *Diététistes, Conseil de discipline c. Paquette* dossier #16-05-001, 21 mai 2008, *Psychologues, Conseil de discipline c. lalongo* #33-14-00446, 7 mars 2017 et voir *Psychologues, Conseil de discipline c. Fecteau* #33-14-00446, 7 mars 2017.

### 2.3. Les résultats

À plusieurs occasions, la décision finale du Conseil de discipline sur la culpabilité rejette en partie ou en totalité la plainte<sup>46</sup>, en concluant notamment que la preuve n'était pas claire et convaincante pour condamner le professionnel, alors que dans d'autres cas, le syndic demande le retrait pur et simple de certains chefs d'accusation<sup>47</sup>. L'Ordre aura alors dépensé des ressources et du temps pour assurer en vain la protection du public et le professionnel ayant plaidé non coupable aux accusations aura investi des sommes importantes pour se défendre et aura vécu souvent un cauchemar professionnel et personnel.

À notre avis, de nombreuses infractions bénignes ou techniques, telles une erreur, une maladresse, une négligence, ayant été sanctionnée par des réprimandes<sup>48</sup> et des amendes<sup>49</sup> ou recommandant au Conseil d'administration de l'Ordre d'obliger le membre à suivre des stages ou des formations<sup>50</sup> pourraient être traitées adéquatement et rapidement par la conciliation dans le respect de la protection du public et avec la participation souhaitée du demandeur d'enquête. En effet, les réprimandes sont imposées dans les cas de culpabilité pour des infractions mineures, ayant peu de conséquences pour la protection du public<sup>51</sup>. D'autre part des amendes sont indiquées pour des fautes à caractère technique ou économique et ayant de faibles incidences sur la protection du public<sup>52</sup>. Enfin des stages et des formations peuvent être imposés au professionnel dans les cas de manque de compétence et pour parfaire ses connaissances particulières<sup>53</sup>. Nul besoin dans ces nombreux types de dossiers de procéder par le processus de la plainte disciplinaire si le membre accepte de collaborer et de s'engager en conséquence dans le cadre d'un règlement de conciliation.

<sup>46</sup> Par exemple, pour les années 2010 à 2015 les rapports annuels du Barreau du Québec permettent de constater que de 14 à 25 % des plaintes furent retirées ou rejetées.

<sup>47</sup> Statistiques de l'Office des professions du Québec, <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/>.

<sup>48</sup> Barreau du Québec, de 2013 à 2015 réprimandes dans 1 % des dossiers et 22 % pour les CPA en 2014-2015 Statistiques de l'Office des professions du Québec.

<sup>49</sup> *Ingénieur c. Plante*, [1992] D.D.C.P. 254 (T.P.)

<sup>50</sup> Art. 160 du Code.

<sup>51</sup> *Architectes c. Vincent*, 2014 QCTP 127A, *Cliche c. Avocats*, 2014 QCTP 122, *Seyer C. Médecins vétérinaires*, [1996] D.D.O.P. 280 (T.P.)

<sup>52</sup> Voir note 132 et *Lacroix c. Comptable en management accrédités*, [2004] D.D.O.P. 282 (T.P.)

<sup>53</sup> *Pelletier c. Psychologues*, 2013 QCTP 92, *Pomerleau c. Médecins*, 2013 QCTP 50. Nous sommes d'opinion que toutes les sanctions imposant des réprimandes et des amendes devaient automatiquement imposer au membre l'obligation de suivre une formation sur la déontologie.

A cet effet, des études américaines démontrent que les ententes négociées ont un plus grand taux de respect par les parties et sont plus durables<sup>54</sup>. Par ailleurs, d'autres études américaines démontrent que les condamnations criminelles et civiles n'ont pas d'effet dissuasif important sur le contrevenant<sup>55</sup>. Ce qui permet d'anticiper qu'une façon d'éviter les récidives est de susciter la participation et la collaboration du membre à son éducation l'éthique et déontologique. La conciliation disciplinaire systématique et réformée m'apparaît l'outil privilégié pour atteindre ces buts, tout en réduisant les coûts, les délais et améliorer les résultats de la démarche disciplinaire par les Ordres.

#### **2.4. La question de recherche**

Notre question de recherche est basée sur l'analyse comparative de la réalité de la procédure disciplinaire habituelle par le dépôt de plaintes disciplinaires et l'approche que nous favorisons, la conciliation. Cette question est la suivante : La conciliation disciplinaire pourrait-elle, pour certains types d'infractions, se substituer aux procédures disciplinaires classiques prévue dans le Code des professions du Québec ?

Cette question permet de dégager des paramètres comparatifs tant quantitatifs que qualitatifs entre la conciliation réformée et le processus habituel de dépôt de plaintes disciplinaires. Nous tenterons de présenter et justifier le recours à la conciliation avec des modifications dans ses modalités d'application permettant de considérer cette approche comme le premier choix à envisager pour les syndicats dans le cadre des procédures disciplinaires concernant certains types d'infraction.

#### **2.5. L'hypothèse de recherche**

Une seule hypothèse de recherche est retenue et se formule comme suit :

---

<sup>54</sup> Lowry, K. "Evaluation of Community-Justice Programs." In S. E. Merry and N. Milner (eds.), *The Possibility of Popular Justice: A Case Study of Community, Mediation in the United States*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1993 et McEwen, C. A., and Maiman, R. J. *Small Claims Mediation in Maine: An Empirical Assessment*. *Maine Law Review*, 1981, 33, p. 237-268.

<sup>55</sup> Pratt, Travis C. et al., *The Empirical Status of Deterrence Theory: A Meta-Analysis*, dans Frances T. Cullen et al, dirs., *Taking Stock: The Status of Criminological Theory* (New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 2006) p. 367. Paternoster, Raymond, "How Much do We Really Know About Criminal Deterrence?" (2010) 100(3) *Journal of Criminal Law & Criminology*, p. 765.

La conciliation, particulièrement avec des modifications pertinentes, constituerait, pour de nombreux dossiers disciplinaires, une alternative avantageuse pour les parties et efficace pour assurer la protection du public, au même titre que le dépôt d'une plainte disciplinaire.

Cette hypothèse se justifie par la formulation très limitative et restrictive des dispositions actuelles sur la conciliation dans le Code et sur leur interprétation discrétionnaire par les syndicats. En effet, nous sommes d'opinion que la relative rareté du recours des syndicats à la conciliation prévue dans le Code est due à la rédaction actuelle des dispositions de ce code et à leur caractère très restrictif. L'encadrement législatif actuel sur la conciliation disciplinaire<sup>56</sup> ne prévoit pas de conciliation entre le syndic et le membre seulement. Dans l'état du droit actuel, la personne qui a demandé la tenue de l'enquête doit accepter et doit prendre part à la convention de conciliation. En conséquence, cette dernière ne peut avoir lieu si cette personne refuse, rendant impossible toute conciliation directe entre le syndic et le professionnel seulement. De plus, la conciliation n'est plus possible après le dépôt de la plainte, empêchant de concilier les parties en tout temps, par exemple suite à des faits nouveaux et déterminants, tels que la divulgation de la preuve ou le dépôt d'une expertise de part et d'autre.

Les éléments de faits identifiés et nos constats décrits ci-haut permettent d'envisager la conciliation comme un mode adéquat et avantageux de traitement des demandes d'enquêtes pour de nombreux types de dossiers. Les objectifs du droit disciplinaire de protéger le public et exprimé principalement par les sanctions seraient aussi adéquatement respectés. Une reformulation plus large et mieux encadrée des dispositions relatives sur la conciliation dans le Code permettrait un usage accru de cette approche.

Cependant, une conciliation systématique et réformée devrait être soumise à un encadrement réglementaire et/ou législatif qui devrait inclure des interventions du Conseil de discipline dans certains cas. Cette nouvelle conciliation devrait aussi avoir des limites dans ses applications pour des raisons de protection du public et de contrôle de la profession. En effet, elle ne pourrait pas s'appliquer à toutes les enquêtes et à toutes les infractions déontologiques<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Articles 123.6 à 123.8 du Code, voir annexe 1.

<sup>57</sup> Incluant l'exception de 123.6 concernant des infractions à caractère sexuels sur l'article 59.1 du Code

## 2.6. Les objectifs de la recherche et la méthodologie

### 2.6.1. *Les objectifs de la recherche*

Les dispositions actuelles sur la conciliation disciplinaire datent de 1994, soit 20 ans après l'adoption du Code en 1973<sup>58</sup>. En 2017, elles ont peut-être atteint leur maturité et sont susceptibles de passer à une autre étape, propulsées par la philosophie participative des modes de PRD. Notre recherche est un prolongement d'une situation juridique existante dans le sens d'une proposition de réforme de cette approche alternative à la plainte disciplinaire qu'est la conciliation. En effet, la base de notre étude est l'analyse statistique et qualitative de l'utilisation des dispositions législatives existantes sur la conciliation disciplinaire. À la suite d'une analyse critique de ces utilisations permettant d'identifier des problèmes et des pistes de solutions pour réformer l'approche avec l'inspiration des principes théoriques des modes de PRD, des modifications du Code seront proposés pour faciliter la conciliation, encourager son usage systématique et améliorer sa portée à l'avantage des acteurs et de la justice disciplinaire. Globalement, notre projet de recherche vise à apporter au droit disciplinaire québécois un nouveau paradigme, inspiré par les MARC (Modes alternatifs de résolution des conflits), les PRD (Préventions et règlement des différends), la démocratisation de l'accès à la justice et la responsabilisation et l'implication du professionnel dans la gestion proactive de sa propre justice disciplinaire.

La recherche est du type travail de synthèse relatif à la conciliation en droit disciplinaire. Elle dresse une comparaison entre la mise en œuvre et les conséquences du traitement classique des plaintes déontologiques avec ceux proposés lors d'une reformulation incitative des dispositions sur la conciliation. La reformulation sera empreinte de cette tendance de fond au Québec qui vise à faire participer activement et proactivement le citoyen en amont de la procédure judiciaire ou quasi judiciaire. Une place prépondérante sera donc accordée au professionnel dans cette reformulation et advenant le cas, au demandeur d'enquête, dans le traitement du processus disciplinaire, notamment par sa participation et collaboration accrue lors de l'enquête et pendant le processus disciplinaire. Notre projet de recherche est donc, à la base, une recherche qualitative appliquée avec une analyse critique des statistiques et de la pratique de la conciliation existante.

---

<sup>58</sup> Voir section 2.7 ci-haut traitant de l'histoire du Code et de la conciliation

### 2.6.2. La méthodologie

Notre recherche a emprunté un raisonnement inductif. Elle a été basée sur nos expériences en droit disciplinaire et sur des approches non expérimentales, car elle analyse et discute le cadre et l'utilisation de la conciliation. Le travail vise à présenter et expliquer une situation de fait et à dégager quelques données du passé qui serviront de base de discussion et de support pour nos propositions de modifications sur la conciliation dans le Code. Tel que présenté dans notre conclusion, notre recherche tend à valider notre hypothèse. Considérant les résultats obtenus, nous proposons la structure d'un nouveau cadre d'intervention réglementaire pour le traitement des fautes disciplinaires ayant comme base la conciliation, la collaboration du professionnel et une meilleure implication du plaignant.

Dans un premier temps, nous avons fait un inventaire de la littérature québécoise existante sur cette question de la conciliation disciplinaire. Nous constatons qu'elle est plutôt peu développée. Cette rareté s'explique sans doute par le fait que les conciliations réalisées selon le Code sont de nature privée et confidentielle<sup>59</sup>. Des sources d'autres organismes de juridiction québécoise en dehors de la juridiction du Code ont aussi été identifiées, telles que le *Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec*<sup>60</sup> lequel inclut depuis 2012 un processus de conciliation dans le traitement de plainte disciplinaire contre des policiers. Des sources de juridictions françaises<sup>61</sup> ont aussi été explorées, afin de dresser un état partiel des antécédents législatifs ou réglementaires en semblable matière ailleurs qu'au Québec et de tenter une comparaison de solutions issues d'autres juridictions. Une synthèse en est dégagée et présente les différents points d'intérêts retenus pour cette recherche. Nos contacts et nos réseaux en droit disciplinaire furent aussi mis à contribution. Des collègues avocats exerçant dans des cabinets privés et dans des bureaux de syndicats ont été consultés. Ils nous ont permis de préciser et améliorer plusieurs points de notre recherche tout en nous faisant part de leurs commentaires critiques et éclairés sur nos idées innovatrices présentées.

---

<sup>59</sup> L'art. 123.7 du Code prévoit que la demande d'enquête est réputée retirée lorsque le règlement sur la conciliation est exécuté. Aucune trace publique ne subsiste alors de cette demande, ni de cette conciliation.

<sup>60</sup> R.L.R.Q., c. P-13.1, r. 2.01 Voir annexe 2.

<sup>61</sup> Décret n° 2012-696 du 7 mai 2012 relatif à l'institution d'une procédure de conciliation préalable à la saisie des chambres de discipline de première instance de l'Ordre national des pharmaciens et à la procédure disciplinaire applicable à cet Ordre.

Et Marie DOUNIAUX, *La conciliation dans le contentieux disciplinaire des professions médicales*, Bordeaux, LEH Édition, 2013, Mémoires numériques de la BNDS.

## 2.7. Historique du Code et de la conciliation disciplinaire

Afin de mieux situer notre recherche et les suggestions de modification de certains articles du Code que nous proposons, quelques références au cadre historique du Code et à l'introduction initiale des dispositions sur la conciliation permettent un éclairage pertinent afin d'apprécier la perspective de nos recommandations.

À la différence du droit civil qui vise à régler les personnes, les rapports entre les personnes ainsi que les biens<sup>62</sup>, ou du droit criminel ou droit pénal qui vise à punir pour des gestes qui vont contre les valeurs fondamentales de notre société<sup>63</sup>, le droit disciplinaire est un droit distinct, *sui generis*<sup>64</sup>, qui vise avant tout la protection du public et accessoirement, le contrôle de la profession.

Le *Code des professions* du Québec est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1973<sup>65</sup>. À cette époque, seuls 23 Ordres professionnels – tous ayant des titres et souvent des actes réservés inscrits dans une loi particulière<sup>66</sup> - existaient au Québec. Le public était en quelque sorte lésé et négligé, car les Ordres avaient deux fonctions potentiellement contradictoires, la protection du public et la défense des intérêts socio- économiques de leurs membres<sup>67</sup>. Lors de la création du Code en 1973, selon une auteure, un certain *fouillis* existait dans les Ordres professionnels et la discipline était perçue avec un certain désintéressement<sup>68</sup>. Ce nouveau Code de 1973 établissait clairement le pilier sur lequel reposait désormais l'existence des Ordres professionnels, la

---

<sup>62</sup> *Dispositions préliminaires* du Code Civil du Québec

<sup>63</sup> Educaloi.qc.ca, <https://www.educaloi.qc.ca/jeunesse/capsules/le-droit-criminel-cest-quoi>, consulté le 20 août 2018

<sup>64</sup> *Béliveau c. Avocats*, [1990] D.D.C.P. 247 (T.P.)

<sup>65</sup> Voir note 1.

<sup>66</sup> Par exemple, *Loi sur le Barreau*, *Loi sur les médecins*, *Loi sur les ingénieurs*, *Loi sur les architectes*.

<sup>67</sup> L'OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, *25 ans au service de sa mission de protection du public, anthologie commémorative 1974-1999*, p. 17, file:///C:/Users/poste/Downloads/Anthologie-comm-25e.pdf, consulté le 09-09-2017.

<sup>68</sup> Lise I. BEAUDOIN *L'adoption du Code des professions en 1973*, dans *Revue du Barreau*, Volume 31, numéro 19, 15 novembre 1999 <https://www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol31/no19/special8.html>, consulté le 09-09-2017.

protection du public<sup>69</sup>. La défense des intérêts socio-économiques des membres relevait désormais exclusivement des associations professionnelles ou des syndicats<sup>70</sup>.

Il est vrai que la relation entre le membre du public et le professionnel est souvent caractérisée par un rapport de force inégal, en faveur du professionnel. Le public doit donc nécessairement bénéficier d'une présomption de priorité de protection dans tous ses rapports avec le professionnel. Par contre, nous croyons que l'application passée de cette présomption a retiré au membre son rôle potentiel de personne capable de repentir, de réparer ses torts, d'assumer les conséquences de ses gestes, de présenter des excuses, de corriger volontairement sa pratique professionnelle et de suivre des formations et des supervisions pour améliorer ses façons de faire.

Les dispositions du Code sur la conciliation<sup>71</sup> y ont été intégrées en 1994, suite à la demande du Barreau du Québec<sup>72</sup>. En effet, avant le Code de 1973, le Barreau faisait déjà un usage fréquent de la conciliation pour régler des mécontentements entre ses membres et leur client. L'article 75.1 de la *Loi sur le Barreau*<sup>73</sup> accordait au syndic cette autorité, ce qui lui donnait un outil supplémentaire pour disposer d'une demande d'enquête sur un membre<sup>74</sup>. Or, plusieurs décennies ont passé et le contexte et les outils et techniques avec lesquels oeuvrent les professionnels québécois ont bien évolué et ont entraîné de profonds changements dans les rapports entre le professionnel et son client. Enfin, de 23 Ordres avec 23 titres réservés en 1973, le Québec a maintenant 46 Ordres, avec 54 titres professionnels réservés. Près de 400 000 membres sont donc sujets à la discipline de leur Ordre.

---

<sup>69</sup> Article 23 1) du Code.

<sup>70</sup> *La mise en place d'un ordre professionnel*, Document d'information, Office des professions du Québec 2010, [https://www.opq.gouv.qc.ca/professionnel/Mise\\_en\\_place\\_d\\_un\\_ordre-Document-info](https://www.opq.gouv.qc.ca/professionnel/Mise_en_place_d_un_ordre-Document-info), consulté le 03-08-2018.

<sup>71</sup> Article 123.6 à 123.8 du Code, voir Annexe 1.

<sup>72</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, *Moyens alternatifs de protéger le public : Au-delà de la judiciarisation du dossier*, dans *Droit Disciplinaire Formations avancées en droit administratif et en droit disciplinaire*, Montréal, 2-3 juin 2015

<sup>73</sup> RLRQ c B-1.

<sup>74</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. 4.

## 2.8. Quelques distinctions terminologiques

Certains termes essentiels dans la présente recherche méritent d'être distingués et définis afin d'éviter des confusions et des débats sur leurs applications pour la conciliation disciplinaire.

### 2.8.1 Complémentarité entre éthique et déontologie

Il nous apparaît important de nuancer la déontologie et l'éthique, car ces deux termes sont parfois considérés comme synonymes alors qu'à notre avis ils sont complémentaires et une confusion transparaît parfois de certains textes traitant de déontologie<sup>75</sup>. De plus, l'application concrète de la déontologie doit reposer sur des règles d'éthique, et c'est en renforçant ces dernières que la déontologie peut être rehaussée.

Selon le professeur Jean-François Roberge, l'éthique peut être vue comme la base théorique de la déontologie. Les règles d'éthique sont en effet proches des règles morales, lesquelles définissent des croyances individuelles et sociales en relation avec ce qui est bien et ce qui est mal<sup>76</sup>. L'éthique invite donc le professionnel à réfléchir sur les valeurs qui motivent son action et à choisir, sur cette base, la conduite la plus appropriée. L'éthique s'attend du professionnel qu'il se comporte d'une certaine manière non pas par souci d'obéissance à une règle de droit ou de peur d'être sanctionné, mais bien parce qu'il valorise certains comportements, des manières d'être et des façons de penser auxquelles il adhère librement<sup>77</sup>.

La déontologie serait alors la traduction de ces règles éthiques en normes et standards liés à certaines pratiques, dans notre contexte, les bonnes pratiques déontologiques des membres d'un Ordre professionnel. Le professeur Jean-Claude Hébert décrit la déontologie professionnelle comme suit :

« Ensemble de règles normatives adoptées par un Ordre professionnel imposant des devoirs et des obligations à ses membres, et portant autant sur les relations

<sup>75</sup> Vincent Bibeau, « L'éthique et la déontologie dans la fonction publique québécoise : complémentarité ou confusion ? », *Éthique publique*, vol. 13, n° 1 | 2011, 25-37; Guide d'éthique et de déontologie, Université du Québec à Chicoutimi, Bureau du secrétaire général, juin 1996.

<sup>76</sup> Jean-François ROBERGE, 2011, voir note 8, p. 164.

<sup>77</sup> Luc BÉGIN, « Légiférer en matière d'éthique : le difficile équilibre entre éthique et déontologie », (2011) 13-1 *Éthique publique* 39, 44.

internes entre ses membres que sur celles de ces derniers peuvent entretenir avec des tiers dans le cadre de l'exercice de leur profession »<sup>78</sup>

Le Code réfère effectivement à plusieurs reprises à la notion d'acte contraire à l'honneur et à la dignité de la profession comme une référence générale à des standards de comportement qui dictent et créent des normes de déontologie<sup>79</sup>.

En résumé, le professionnel devrait avoir prioritairement et fondamentalement une conscience éthique dans l'exercice de ses fonctions, laquelle devrait se traduire concrètement par le respect des règles de discipline imposées par son code de déontologie. Conséquemment, la notion d'éducation du membre aux bonnes pratiques professionnelles dictées par son code de déontologie devrait donc préalablement être supportée adéquatement par une pédagogie et une réflexion éthique, cette pédagogie ayant par la suite un impact complémentaire positif et fonctionnel sur l'intégration des règles et de la pratique déontologique. Les formations destinées aux professionnels dans ces domaines prennent alors toute leur importance. Nous reviendrons sur ce point d'éducation à la section 3.2 de notre ouvrage, notamment concernant les buts des sanctions disciplinaires et leur atteinte possible par la conciliation.

---

<sup>78</sup> Jean-Claude HÉBERT, « La faute professionnelle des avocats », dans S.F.C.B.Q., *Congrès annuel du Barreau du Québec (2012)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 5-6.

<sup>79</sup> 59.2. Nul professionnel ne peut poser un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de sa profession ou à la discipline des membres de l'ordre, ni exercer une profession, un métier, une industrie, un commerce, une charge ou une fonction qui est incompatible avec l'honneur, la dignité ou l'exercice de sa profession.

117.3. Le code de déontologie énonce les règles de conduite et les devoirs des membres des conseils de discipline envers le public, les parties, leurs témoins et les personnes qui les représentent; il indique, notamment, les comportements dérogatoires à l'honneur, à la dignité ou à l'intégrité des membres des conseils de discipline. Il peut en outre déterminer les activités ou situations incompatibles avec la charge qu'ils occupent, leurs obligations concernant la révélation de leurs intérêts ainsi que les fonctions qu'ils peuvent exercer à titre gratuit.

152. Le conseil décide privativement à tout tribunal, en première instance, si l'intimé a commis une infraction visée à l'article 116.

En l'absence d'une disposition du présent code, de la loi constituant l'ordre dont l'intimé est membre ou d'un règlement adopté conformément au présent code ou à cette loi et applicable au cas particulier, le conseil décide de la même manière:

1° si l'acte reproché à l'intimé est dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la profession ou à la discipline des membres de l'ordre;

2° si la profession, le métier, l'industrie, le commerce, la charge ou la fonction que l'intimé exerce est incompatible avec l'honneur, la dignité ou l'exercice de la profession.

### 2.8.2 Différences entre négociation, médiation et conciliation

Afin d'éviter toute ambiguïté sur le processus de conciliation règlementé dans le Code, il nous apparaît pertinent de préciser et nuancer ce terme par rapport à d'autres notions qui gravitent autour des PRD, soit la négociation et la médiation. Il est utile de noter que les auteurs ne s'entendent pas toujours sur les définitions qui distingueraient la médiation de la conciliation<sup>80</sup>. L'ancien CPC à son article 815.2 présente même la médiation comme un moyen d'atteindre la conciliation des parties. Rappelons que le CPC antérieur accordait depuis 2002 par l'article 4.3 cette autorité de conciliateur au juge en matière civile et familiale<sup>81</sup>.

Les définitions de la négociation sont multiples, mais nous retiendrons celle énoncée par les professeurs Roberge et Fraser, soit « une interaction visant à influencer la situation d'interdépendance entre deux (ou plusieurs) personnes physiques ou morales »<sup>82</sup>. La différence principale entre la négociation et la médiation est, dans le dernier cas, l'intervention d'un tiers qui facilite, selon son style et ses techniques, les discussions entre les parties. On considère souvent la médiation comme étant une négociation assistée<sup>83</sup>. De façon générale la médiation opère selon des techniques et des méthodes plus ou moins structurées, mais elle obéit à certaines règles minimales pour faire cheminer les parties vers une entente<sup>84</sup>. Suivant certains auteurs, le médiateur semble avoir un rôle relativement interventionniste comparé au conciliateur. En effet, le médiateur serait plus proactif pour amener les parties à se rapprocher, à dialoguer et à leur suggérer diverses propositions pour une entente<sup>85</sup> alors que le conciliateur serait moins actif et son intervention serait plus informelle pour favoriser le rapprochement et la

---

<sup>80</sup> Ginette LATULIPPE, *La médiation judiciaire : un nouvel exercice de justice*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2012, p. 5 à 8. Autres sources?

<sup>81</sup> Article 815.2 *À tout moment avant le jugement et avec le consentement des parties, le tribunal peut, pour une période qu'il détermine, ajourner l'instruction de la demande en vue de favoriser soit la réconciliation, soit la conciliation des parties notamment par la médiation. (...)*

Article 4.3 *Les tribunaux et les juges peuvent, à l'exception des matières touchant l'état ou la capacité des personnes et de celles qui intéressent l'Ordre public, tenter de concilier les parties qui y consentent. En matière familiale et de recouvrement des petites créances, il entre dans la mission du juge de favoriser la conciliation des parties.*

<sup>82</sup> Pierre-Claude LAFOND, *Régler autrement les différends*, LexisNexis, Montréal, 2015, p. 27.

<sup>83</sup> *Le manuel relatif au règlement des conflits*, site Internet du Ministère de la justice, Gouvernement du Canada, <http://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/sjc-csj/sprd-dprs/res/mrrc-drrg/04.html>, consulté le 26-08-2017.

<sup>84</sup> Pierre-Claude LAFOND, 2015, voir note 82, p. 50-51.

<sup>85</sup> Ginette LATULIPPE, voir note 34, p. 7.

communication entre les parties<sup>86</sup>. Une définition générale de la médiation pourrait être la suivante : « *un processus de communication éthique reposant sur la responsabilité et l'autonomie des participants dans lequel un tiers impartial, indépendant, neutre, avec la seule autorité que lui reconnaissent les médiés favorise par des entretiens confidentiels, le rétablissement du lien social, la prévention ou le règlement de la situation en cause* »<sup>87</sup>.

Le Tribunal des professions du Québec dans un jugement de 1992 traitants de la conciliation sous l'article 75.1 de la *Loi sur le Barreau*, donnait sa définition de la conciliation issue du dictionnaire Larousse comme suit :

« Le terme « concilier » est défini comme suit :  
« Trouver un rapprochement entre des choses diverses. »  
« Disposer favorablement quelqu'un en faveur d'une autre personne. » »<sup>88</sup>

La conciliation est donc un processus qui est plus informel et moins directif que la médiation. Quoique les différences entre conciliation et médiation ne fassent pas l'unanimité et sont souvent perçues comme des synonymes<sup>89</sup>, pour les fins de la présente recherche, nous considérerons la conciliation comme étant une intervention moins active et moins directive que la médiation. En conséquence, nous retenons la définition issue du dictionnaire canadien des relations de travail selon les termes suivants : « Procédure comportant l'intervention d'un tiers, qui ne possède aucun pouvoir coercitif, pour rapprocher les parties dans un conflit, faciliter le dialogue entre elles et les aider à se mettre d'accord. Le recours à la conciliation peut être volontaire ou obligatoire »<sup>90</sup>.

Les distinctions et nuances ci-avant nous permettent de conclure que la conciliation prévue dans le Code n'est pas une négociation ni une médiation au sens de notre vision de ces mécanismes de règlement de différends. En effet, il est hors de question pour un syndic qui s'engage en conciliation avec un professionnel durant ou après son enquête de négocier avec ce dernier une

---

<sup>86</sup> Hélène DE KOVACHICH, « La médiation privée et la conciliation judiciaire » dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en justice participative : la diversification de la pratique de l'avocat*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006, 93 à la p. 104, et Pierre-Claude LAFOND, *L'accès à la justice civile au Québec, Portrait général*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2012, p. 183.

<sup>87</sup> Michelle GUILLAUME-HOFNUNG, *La médiation*, coll. « Que sais-je? », 7<sup>e</sup> éd. Paris, P.U.F., 2015, p. 70.

<sup>88</sup> *Avocats c. Lemieux*, Tribunal des professions du Québec, 24 août 1992 <http://www.jugement.qc.ca>.

<sup>89</sup> Ginette LATULIPPE, voir note 80, p. 8.

<sup>90</sup> Gérard DION *Dictionnaire canadien des relations de travail*, Presses Université Laval, 1986, p. 103.

entente quelconque pour la suite du processus disciplinaire. Le syndic, clé de voûte du système disciplinaire<sup>91</sup>, se doit d'assumer pleinement et sans compromis son mandat premier de protéger le public. Il n'y agit pas à titre personnel comme en matière civile, mais comme représentant de ce public.

Ce mandat n'est pas négociable même dans le cadre d'une conciliation disciplinaire. En effet, dans le cas où l'enquête du syndic démontre des éléments suffisants pour porter des plaintes disciplinaires, alors, ce dernier devrait envisager l'option de proposer au membre la conciliation. Il s'agit alors d'engager un dialogue ouvert pour tenter un règlement concluant pour satisfaire à la fois aux exigences prioritaires de la protection du public, les considérations soulevées par le demandeur d'enquête et les droits et intérêts du membre. Dans le cas où son enquête ne conclue pas à la suffisance de preuve pour le dépôt d'une plainte, alors la conciliation peut malgré tout être un outil pertinent pour le syndic, afin de répondre à la problématique soulevée par le demandeur d'enquête. Dans un cas d'enquête positive permettant le dépôt de plaintes, le syndic devrait dévoiler au membre les principaux éléments de la preuve recueillie contre lui<sup>92</sup> et l'inviter à accepter volontairement dans un règlement écrit, des correctifs et même des conséquences, incluant celles énoncées dans le Code<sup>93</sup>. Cette approche serait conforme aux objectifs du droit disciplinaire et de la sanction décrits et discutés à notre section 7.2 ci-après.

En conséquence, toute intervention éventuelle d'un tiers pour faciliter les échanges entre le syndic et le professionnel serait de la nature d'une conciliation et non d'une médiation. Cette idée sera développée plus amplement au point 9.4 ci-bas.

## **2.9. La montée des PRD au Québec**

La désaffection et une perte de confiance importante du justiciable dans les tribunaux de droit commun<sup>94</sup> a incité le législateur québécois à adopter en 2016 un nouveau *Code de procédure civile* favorisant une justice participative et démocratique impliquant comme jamais le citoyen dans son destin judiciaire<sup>95</sup>. Ce nouveau paradigme en justice civile retient une conception

---

<sup>91</sup> *Pharmascience Inc. c. Binet*, [2006] 2 R.C.S. 513, 2006 CSC 48, para. 37 <http://www.jugement.qc.ca>.

<sup>92</sup> Nous suggérons d'y inclure le cas échéant les rapports d'experts.

<sup>93</sup> Voir article 156 du Code.

<sup>94</sup> Pierre-Claude LAFOND, 2012, voir note 86, p. 27.

<sup>95</sup> Voir les articles 1 à 7 et 605 à 655 du CPC entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

moderne de l'offre de justice en plaçant les modes de PRD comme le mode par défaut de règlement des différends<sup>96</sup>.

Déjà en 2011, la Cour Suprême du Canada donnait le ton sur la validité des modes alternatifs de règlement en reconnaissant les approches de justice privée<sup>97</sup>. Le moyen privilégié pour avoir une justice accessible, rapide et efficace fut l'intégration progressive des modes de PRD dans de nombreux textes législatifs et réglementaires. De plus, le nouveau *Code de procédure civile du Québec*<sup>98</sup>, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, consacre de façon formelle l'obligation pour le citoyen de considérer les modes privés de PRD avant toute procédure judiciaire<sup>99</sup>. Ce nouveau code établit donc une nouvelle règle majeure et fondamentale en ce que les modes de PRD doivent être la première avenue envisagée par le justiciable et par les avocats pour solutionner leur dossier, avant de référer aux tribunaux de droit commun. Les approches de PRD deviennent donc la règle pour solutionner le différend et le recours aux tribunaux devient l'exception. On comprendra alors que les modes PRD ne sont plus considérés comme des modes secondaires de traitement des différends et des litiges comme le présentaient les MARC<sup>100</sup>.

Les modes de PRD ont au Québec depuis janvier 2016 leurs lettres de noblesse et deviennent la voie royale pour intégrer et appliquer systématiquement la négociation et la médiation dans toutes les sphères de l'activité civile des citoyens et des organes du gouvernement. Qui plus est, le nouveau CPC à son article 75<sup>101</sup> consacre l'usage des PRD par les organismes de l'État, lesquels incluent les Ordres professionnels créés en vertu du *Code des professions du Québec*. En conséquence, l'état et ses organismes doivent aussi appliquer ces nouvelles règles dans leurs rapports avec les citoyens.

---

<sup>96</sup>Jean-François ROBERGE, *La justice participative. Fondements et cadre juridique*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017, p. 63.

<sup>97</sup>*Seidel c. Telus Communications Inc.*, 2011 CSC 15, EYB 2011-187826, para. 54.

<sup>98</sup>R.L.R.Q., c. C-25.01.

<sup>99</sup>Voir l'article 1 du CPC.

<sup>100</sup> Acronyme de Méthodes alternatives de résolution des conflits. Voir Louis MARQUIS, *Droit de la prévention et du règlement des différends*, 2015 Les éditions revue de droit, p. 30.

<sup>101</sup> 75. Dans le règlement des différends qui l'opposent à des personnes physiques ou morales, l'État et ses organismes peuvent, s'ils l'estiment opportun, utiliser, avant de s'adresser aux tribunaux, un mode privé de prévention et de règlement.

Ils sont cependant tenus de prendre en compte les règlements du gouvernement sur le sujet et de n'y recourir que dans la mesure où l'intérêt public ou l'espace normatif prévu par les lois le permet.

Le monde disciplinaire québécois pourrait bénéficier de cette tendance de fond des modes de PRD qui accorde une place prépondérante à la participation du justiciable, en positionnant le membre d'une profession comme un acteur de premier rang pour l'impliquer activement dans le cours de son dossier disciplinaire.

### 3. LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE ET LA CONCILIATION

#### 3.1 Le processus disciplinaire

Considérant que chaque Ordre, pour assurer la protection du public, doit contrôler l'exercice de la profession par ses membres<sup>102</sup>, le Code prévoit effectivement trois (3) mécanismes importants pour atteindre cette finalité. Le premier contrôle s'exerce lors de l'admission des candidats à la profession par des exigences académiques et personnelles régularisant la compétence et la formation nécessaires pour être admises dans un Ordre professionnel<sup>103</sup>. Le deuxième contrôle est le mécanisme d'inspection de l'exercice de la profession par les membres permettant d'assurer une qualité et une probité dans les outils et l'exercice des fonctions du professionnel<sup>104</sup>. Le troisième mode de contrôle est par la discipline, tel que l'exprime notamment plusieurs dispositions générales du Code<sup>105</sup>, et précisées spécifiquement dans les *Codes de déontologie* que chaque Ordre doit adopter<sup>106</sup>. Ce mode de contrôle est sous la gouverne du syndic, ce dernier ayant autorité sur ses syndics adjoints et syndics correspondants<sup>107</sup>. Le but de la discipline est de réguler les comportements et l'exercice des fonctions des professionnels. Cette régulation prend généralement la forme d'un processus disciplinaire débutant par une enquête et éventuellement le dépôt d'une plainte avec des auditions sur culpabilité et sur sanction. Cependant, nous sommes d'avis que cette régulation des professionnels peut se réaliser dans un cadre moins formel et non judiciairisé de la conciliation. À cet effet, le professeur Roberge mentionne à bon droit que «Le droit n'est qu'un mode de régulation parmi d'autres»<sup>108</sup>. Il cite à l'appui le professeur Jacques Chevalier lequel

---

<sup>102</sup> Article 23 du Code

<sup>103</sup> Article 94 du Code

<sup>104</sup> Article 109 du Code

<sup>105</sup> Voir notamment les articles 57 à 60.7 du Code.

<sup>106</sup> Article 87 du Code.

<sup>107</sup> Article 121 du Code. À noter que le syndic correspondant ne peut proposer la conciliation; cette prérogative relevant du syndic ou du syndic adjoint seulement.

<sup>108</sup> Jean-François ROBERGE, 2011, voir note 8, p. 31.

mentionne que «la régulation suppose le recours à une panoplie de moyens d'action, les uns juridiques, les autres non juridiques »<sup>109</sup>.

En quelques mots, le processus disciplinaire classique est le suivant : Lorsqu'un citoyen est insatisfait d'un geste ou du travail d'un professionnel, il peut déposer au bureau du syndic de l'Ordre concerné, une demande d'enquête sur ce membre. Après enquête du syndic, à laquelle le membre doit apporter toute sa collaboration<sup>110</sup>, le syndic décide si la preuve est suffisante pour convaincre le Conseil de discipline, formé d'un président et de 2 autres personnes membres de l'Ordre<sup>111</sup>, du bien-fondé des reproches adressés au membre. Le syndic d'un Ordre peut aussi, de sa propre initiative faire enquête et porter une plainte disciplinaire contre un membre<sup>112</sup>. Suite à son enquête, le syndic peut décider de ne pas porter de plainte contre le membre. Le demandeur d'enquête a alors la possibilité de demander au comité de révision d'infirmier cette décision du syndic<sup>113</sup>, ce qui arrive rarement<sup>114</sup>. Enfin, le demandeur d'enquête non satisfait de la décision du syndic peut décider de porter une plainte privée contre le membre<sup>115</sup>, ce qui arrive de plus en plus<sup>116</sup>, surtout dans des dossiers de client émotionnellement perturbé.

Dans tous les cas le plaignant syndic ou le plaignant privé jouissent d'une immunité relative contre des poursuites civiles<sup>117</sup> et ce dernier n'a pas à assumer les dépenses reliées à sa plainte privée, comme la location de salle, l'administration de la plainte, les salaires et frais des membres du Conseil de discipline, etc. La conciliation prévue dans le Code peut avoir lieu pendant ou après l'enquête du syndic. Cette conciliation doit obligatoirement impliquer le demandeur d'enquête et tout règlement doit être accepté et signé par ce dernier<sup>118</sup>. Les

---

<sup>109</sup> Jean-François ROBERGE, voir note 8, p. 31.

<sup>110</sup> Les articles 114 et 122 du Code exigent de ne pas entraver l'enquête du syndic.

<sup>111</sup> Art. 117 du Code.

<sup>112</sup> Articles 122 et 128 du Code.

<sup>113</sup> Article 123.3 et suivants du Code.

<sup>114</sup> Statistiques de l'Office des professions du Québec, consultés le 27 août 2017, <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/>.

<sup>115</sup> Article 128 du Code

<sup>116</sup> Barreau 2014-2015, 12 plaintes privées pour 49 du syndic soit 24 % des plaintes, alors que ce pourcentage est de 14 % en 2004-2005, <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/>, consulté le 26 août 2017.

<sup>117</sup> Articles 128 et 193 du Code.

<sup>118</sup> Article 123.7 du Code.

statistiques des Ordres confirment que la conciliation est, sauf exception, peu utilisée par les syndicats<sup>119</sup> alors que le dépôt de plaintes l'est beaucoup plus souvent. Si une plainte est déposée, le syndic doit convaincre le Conseil de discipline du bien-fondé de ses accusations. La procédure devant le Conseil est de nature hybride, intégrant des règles du droit civil et du droit criminel. En effet, le membre a droit à une défense pleine et entière<sup>120</sup> et le syndic doit dévoiler toute la preuve de son dossier, tant les éléments inculpataires que disculpatoires<sup>121</sup>. Le Conseil de discipline possède de très larges pouvoirs pour s'instruire des faits allégués dans la plainte<sup>122</sup>. Il peut même contraindre des témoins à comparaître devant lui et exiger la production de tout document<sup>123</sup>. À la suite de la décision de culpabilité sur un ou plusieurs chefs d'accusation, la seconde étape est celle de la sanction. Ces dernières vont de la simple réprimande à la révocation du permis, en passant par des amendes de 2 500\$ à 25 000\$ ou des limitations ou suspensions du droit d'exercer ses fonctions<sup>124</sup>. Par la suite, des publications des radiations et limitations d'exercice sont décrétées par le Conseil, dans des journaux professionnels ou des publications à large tirage pour en informer le public dans le lieu où le professionnel exerce.

### 3.2. Les buts de la discipline et de la sanction

Le point culminant de la procédure disciplinaire est la décision sur les sanctions. Ces dernières sont notamment précisées à l'article 156 du Code, lequel énonce les sanctions possibles comme suit :

- a) la réprimande;
- b) la radiation temporaire ou permanente du tableau, même si depuis la date de l'infraction il a cessé d'y être inscrit;
- c) une amende d'au moins 2 500 \$ et d'au plus 62 500 \$ pour chaque infraction;
- d) l'obligation de remettre à toute personne à qui elle revient une somme d'argent que le professionnel détient ou devrait détenir pour elle;
- d.1) l'obligation de communiquer un document ou tout renseignement qui y est contenu, et l'obligation de compléter, de supprimer, de mettre à jour ou de rectifier un tel document ou renseignement;
- e) la révocation du permis;
- f) la révocation du certificat de spécialiste;

---

<sup>119</sup> Voir tableau des statistiques de l'Office des professions du Québec sous l'annexe 4.

<sup>120</sup> Article 144 du Code.

<sup>121</sup> *Vernacchia c. Médecins*, [1995] D.D.O.P. 263 (T.P.).

<sup>122</sup> Article 143 du Code.

<sup>123</sup> Article 146 et 147 du Code.

<sup>124</sup> Article 156 du Code.

g) la limitation ou la suspension du droit d'exercer des activités professionnelles

Certaines infractions graves, telles celles avec un caractère sexuel et l'appropriation illégale d'argent, se voient imposer des sanctions minimales de radiation temporaire et d'amende<sup>125</sup>. De plus, le Conseil de discipline peut recommander au Conseil d'administration de l'Ordre d'imposer au professionnel de suivre un stage et/ou un cours de perfectionnement<sup>126</sup>.

Le Code ne précise pas quels sont les buts de la discipline. Cependant, il spécifie que chaque Ordre doit administrer le processus disciplinaire pour assurer la protection du public et, à cette fin, doit contrôler ses professionnels, tel que l'exige l'article 23 du Code, lequel se lit comme suit : « Chaque Ordre a pour principale fonction d'assurer la protection du public. À cette fin, il doit notamment contrôler l'exercice de la profession par ses membres. »<sup>127</sup> Outre cette protection du public, les buts secondaires de la sanction sont beaucoup plus précis et ont été notamment décrits comme suit en 2003 par la Cour d'Appel du Québec dans l'affaire *Pigeon c. Daigneault* :

« (...) La sanction disciplinaire doit permettre d'atteindre les objectifs suivants : au premier chef la protection du public, puis la dissuasion du professionnel de récidiver, l'exemplarité à l'égard des autres membres de la profession qui pourraient être tentés de poser des gestes semblables et enfin, le droit par le professionnel visé d'exercer sa profession. »<sup>128</sup>

La même cour a aussi précisé dès 1995 qu' « en matière disciplinaire c'est moins la réprobation sociale qui motive la sanction exemplaire de l'individu que le maintien de la qualité professionnelle des membres d'une corporation »<sup>129</sup>. Le but de la sanction n'est donc pas d'indemniser le client lésé par une faute du professionnel comme le ferait le droit civil<sup>130</sup>, ni de punir ce dernier comme le ferait le droit pénal ou le droit criminel<sup>131</sup>. D'autres autorités ont ajouté comme buts secondaires de la sanction, l'éducation, la réhabilitation et l'amélioration de

<sup>125</sup> Article 156 para 2 et 4 du Code.

<sup>126</sup> Article 160 du Code.

<sup>127</sup> Article 23 du Code.

<sup>128</sup> *Pigeon c. Daigneault*, C.A. 15 avril 2003. (Voir extrait du jugement en annexe) <http://www.jugement.qc.ca>.

<sup>129</sup> *Paquette c. Médecins*, [1995] R.D.J. 301 (C.A.), <http://www.jugement.qc.ca>

<sup>130</sup> *Lapointe c. Médecins*, [1997] D.D.O.P. 317 (T.P.), <http://www.jugement.qc.ca>

<sup>131</sup> *Paquette c. Médecins*, voir note 129,

la pratique professionnelle<sup>132</sup>. Il est donc raisonnable de conclure que les buts de la discipline s'expriment par les buts de la sanction.

Notre confrère Me Daniel Mandron présente une vision plus globale de la finalité du droit disciplinaire que nous partageons intégralement : « La finalité du droit disciplinaire ne doit pas être uniquement la répression des excès par des sanctions, mais elle consiste également à favoriser les bons rapports entre le public et les professionnels afin d'assurer un équilibre et une paix sociale »<sup>133</sup>.

Considérant que les balises du Code sur la conciliation sont d'application discrétionnaire par le syndic dans le cadre de son enquête<sup>134</sup>, nous sommes d'opinion que le législateur depuis la modification de 1994 et outre l'exception expresse de l'article 59.1 du Code, n'a pas imposé que le processus disciplinaire soit nécessairement soumis à une décision sur culpabilité ou sur sanction par le Conseil de discipline<sup>135</sup>. Nous sommes aussi d'opinion que l'application plus fréquente, voire systématique de la conciliation disciplinaire, surtout réformée tel que nous le proposons, constitue, pour les syndics, une option valable, voir souhaitable pour atteindre les mêmes objectifs que la sanction, dans le cadre du respect de la protection du public.

### 3.3. Le texte sur la conciliation

La rédaction même des dispositions sur la conciliation explique aussi leur rare usage. En effet, il ne peut y avoir de conciliation que si le client, auteur de la demande d'enquête contre le professionnel, accepte d'y participer. De plus, le client doit accepter les termes et signer le protocole d'entente. En conséquence, toute conciliation uniquement entre le syndic et le professionnel est théoriquement impossible et pourrait éventuellement se voir déclarer illégale par un Conseil de discipline ou par un tribunal. Cependant, certains cas de conciliation de

---

<sup>132</sup> *Ouellet c. Médecins*, 2006 QCTP 74, *Lacroix c. Comptables en management accrédités*. (2004) D.D.O.P.282 (T.P.) <http://www.jugement.qc.ca> et *Cliche c. Avocats*, 2014 QCTP 122.

<sup>133</sup> Daniel MANDRON, voir note 35, p. 47.

<sup>134</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. 9

<sup>135</sup> Jean-Guy VILLENEUVE, Nathalie DUBÉ, Tina HOBDDAY, *Précis de droit professionnel*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2007, p. 164 et *Tran c. Chimistes*, voir note 154

groupe réalisés par des Ordres professionnels ont passé outre à cette exigence du Code d'impliquer le demandeur d'enquête<sup>136</sup>.

La loi prévoit spécifiquement qu'une conciliation ne peut avoir lieu qu'avant le dépôt d'une plainte disciplinaire<sup>137</sup>. Après ce dépôt, la plainte appartient et – est gérée – par le Conseil de discipline qui en devient saisi<sup>138</sup> et toute conciliation après ce dépôt devient théoriquement impossible, voire illégale. Cependant, dans un cas impliquant le Barreau, un dossier fut réglé par conciliation, alors qu'une plainte disciplinaire était déjà déposée<sup>139</sup>. On constate donc, malgré le cadre restrictif des dispositions actuelles, qu'une conciliation pourrait, dans certains cas, passer outre les balises du Code et disposer du dossier autrement que par le processus extensif de la plainte disciplinaire.

Malgré son potentiel de résolution d'une situation acrimonieuse entre un professionnel et son client, on comprendra que ces limites importantes du texte de la conciliation expliquent sans doute le peu d'attraits et de succès de ces dispositions auprès des syndic.

### **3.4. L'interprétation du texte de la conciliation par les syndic**

Les rares ouvrages doctrinaux sur la question des usages de la conciliation disciplinaire confirment que les dispositions du Code sont interprétées et appliquées de façon très restrictive par les syndic, et ne sont utilisées, lorsqu'elles le sont, que pour des infractions disciplinaires mineures<sup>140</sup>. Pourtant le texte même de l'article 123.6 ne fait pas expressément cette dernière distinction et permettrait la conciliation même pour des infractions plus importantes.

En effet, ses paragraphes 3 et 4 se lisent comme suit :

« Un syndic doit, avant de proposer la conciliation, tenir compte notamment de la gravité du préjudice subi et du fait que le professionnel a déjà fait l'objet d'une déclaration de culpabilité en application de la présente section pour une infraction à l'égard de fait de même nature que ceux allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête.

---

<sup>136</sup> Conseil de discipline ordre des pharmaciens du Québec c. Whatchi, 20 novembre 2012

<sup>137</sup> Art. 123.6 para 1 du Code.

<sup>138</sup> Art. 126 du Code.

<sup>139</sup> *Lin Auger c. Morin*, 2002 CanLII 46826 (QC CDBQ)

<sup>140</sup> Daniel MANDRON voir note 35, p. 52 et Me Pierre-Gabriel GUIMONT voir note 72, p. 10.

Toutefois, un syndic ne peut proposer la conciliation lorsqu'il estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête :

1° sont de nature telle que la protection du public ou sa confiance envers les membres de l'Ordre risquent d'être compromises si le conseil de discipline n'est pas saisi de la plainte;

2° révèlent que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire visé à l'article 59.1 ».

Le paragraphe 3 présente des éléments qui notamment doivent être pris en compte par le syndic dans l'exercice de sa discrétion pour susciter la conciliation, mais, outre le cas de récidive, imposent de tenir compte d'un seul élément plutôt aléatoire et subjectif, la gravité du préjudice subi<sup>141</sup>. La première restriction du paragraphe 4 empêche toute conciliation lorsque le syndic estime, sans autres balises, que la protection du public ou sa confiance envers les Ordres peut être compromise. La seconde restriction du même paragraphe relève d'une question d'Ordre public et de bonnes mœurs et empêche de façon absolue toute conciliation pour des infractions de nature sexuelle, forçant obligatoirement le dépôt éventuel de plaintes disciplinaires devant le Conseil de discipline pour ce genre d'infraction. On constate donc de ces limites législatives que l'exercice de la discrétion du syndic suite à une enquête positive est l'élément déterminant qui déclenche ou non le processus de conciliation. Les statistiques des Ordres dont nous discuterons plus loin confirmeront que de nombreux syndics sont réticents à exercer cette discrétion de façon ouverte et favorable à la conciliation.

Nous sommes d'avis que c'est prioritairement l'exercice de la discrétion du syndic dans son interprétation restrictive des dispositions de la conciliation qui opère cette limitation dans les usages. En effet, selon les termes de notre confrère Me Pierre-Gabriel Guimont, *La discrétion accordée au syndic est ici très large, car sauf les quelques restrictions et les quelques facteurs qui lui sont imposés, la discrétion de proposer la conciliation lui appartient totalement*. De plus, notre confrère Daniel Mandron, après une étude de la courte jurisprudence sur le sujet, considère qu'*On constate que les dispositions concernant la conciliation peuvent être interprétées avec beaucoup de souplesses suivant les circonstances du moment*<sup>142</sup>.

---

<sup>141</sup> Il est important de noter que le législateur ne traite pas ici de la gravité de l'infraction reprochée, mais bien de la gravité du préjudice, ce qui permettra peut-être de conclure qu'un dossier comportant une infraction grave, mais avec peu de préjudice pourrait être concilié selon le Code actuel.

<sup>142</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. 9, et Daniel MANDRON, voir note 35, p. 65

### 3.5. La participation du professionnel

Tout comme le citoyen est reconnu comme un acteur primordial dans les nouvelles règles du droit civil québécois<sup>143</sup>, une présomption de sagesse et d'intelligence des professionnels devrait être reconnue et appliquée par les syndicats dès les premiers moments du processus disciplinaire. À notre avis, le dépôt systématique d'une plainte sans discussion préalable avec le professionnel pour tenter une correction volontaire de son comportement et d'assumer ses conséquences tend à confirmer un système disciplinaire, basé sur la vision d'un pouvoir unilatéral et provoque inévitablement un résultat gagnant/perdant<sup>144</sup>. Cette approche donne l'impression qu'on traite le professionnel comme un objet de droit dénué d'une volonté d'interagir et non comme un sujet de droit désireux de participer à son destin professionnel. Cette approche réduit toute possibilité de collaboration volontaire du membre pour une réflexion et une discussion proactive sur le sort de son dossier, l'issue de l'enquête étant décidée de façon unilatérale par le syndic, lequel transfère par la suite son autorité au Conseil de discipline qui décide finalement pour les parties.

Selon nos observations, les professionnels bénéficient d'une formation académique et ont généralement une capacité d'autocritique. Ils ont aussi cette capacité d'accepter de s'amender et de s'autoréguler de façon responsable face à un constat de faute ou d'erreur de leur part présenté par le syndic à la suite de son enquête. Cette notion d'autogestion et d'autorégulation est présente dans la doctrine disciplinaire que nous avons identifiée, mais, plutôt que de s'appliquer aux professionnels, elle fait référence aux caractéristiques requises par les Ordres professionnels en lien avec le pouvoir de surveillance de l'État<sup>145</sup>. Il serait avantageux d'importer ces notions d'autogestion et d'autorégulation à l'avantage du lien entre le professionnel, sa déontologie, le public concerné et son syndic. Dans ce contexte, le dépôt de plainte disciplinaire devrait être la dernière alternative à envisager par ce dernier. Cependant, son réflexe spontané pour assurer la protection du public est binaire : Dépôt d'une plainte ou non. La voie du milieu

---

<sup>143</sup> Voir note 16 ci-haut.

<sup>144</sup> Jean-François ROBERGE, 2011, voir note 8, p. 12.

<sup>145</sup> Site web du Conseil Interprofessionnel du Québec sur l'autogestion et l'autorégulation par les Ordres, <https://professions-quebec.org/le-systeme-professionnel/origine-et-valeurs-sous-jacentes/autogestion-et-autoregulation>, consulté le 13 novembre 2017.

avec une conciliation disciplinaire réformée s'impose comme une solution viable, souhaitable et même nécessaire.

En conséquence, une collaboration proactive du membre dans un processus de conciliation éventuel pourrait être sollicitée en amont de l'enquête du syndic. Cette sollicitation de collaboration transcende et dépasse l'obligation de ne pas faire entrave du Code<sup>146</sup>. En effet, le membre qui ne fait pas entrave au sens strict de ses obligations déontologiques aura tendance à avoir un rôle passif dans l'enquête et répondant adéquatement et avec diligence aux questions et demandes du syndic. Cependant, le membre qui est invité à une conciliation par son syndic comprendra que cette invitation à collaborer à son dossier disciplinaire peut lui être avantageuse en réduisant grandement ses coûts de toute nature et ses risques disciplinaires.

Les professionnels devraient être considérés comme des protagonistes du processus disciplinaire soumis à l'autorité des syndicats et aux décisions des Conseils de discipline. Ils sont potentiellement des acteurs intéressés à s'impliquer volontairement dans le mode de résolution de différends qu'est la conciliation, parallèlement à leur obligation de ne pas faire entrave tout au long du dossier d'enquête. Le tout, pour leur permettre de participer de façon proactive à l'enquête et d'influencer avantageusement leur destin professionnel, tout en respectant la protection du public. Le professionnel peut et doit être imputable, responsable de ses actes et omissions et doit être conscientisé par le syndic des lacunes liées à l'exercice de ses fonctions. Il a tout le potentiel pour accepter de s'amender volontairement et assumer pleinement et sciemment des sanctions appropriées requises par le syndic.

Nous sommes donc d'avis que le processus de conciliation réformé permettra d'augmenter le degré d'éthique du membre, en augmentant son éducation déontologique, ayant comme conséquence la réduction des risques de récidive pour garantir une meilleure protection du public. Ce qui ne sera pas nécessairement le cas, s'il plaide coupable aux plaintes portées contre lui, est déclaré coupable ou conclue un règlement hors cour pour acheter la paix.

Le fait d'imposer unilatéralement une sanction déontologique au membre sans solliciter sa participation active au processus disciplinaire, ce qui favoriserait ses réflexions et sa prise de

---

<sup>146</sup> Voir articles 114 et 122 du Code.

conscience des règles d'éthiques transgressées, réduit à notre avis les effets éducateurs potentiels du processus disciplinaire<sup>147</sup>. Dans ce sens, la réflexion éthique fait appel à l'autonomie, au jugement et au sens des responsabilités. Le professionnel doit comprendre et accepter son imputabilité face aux gestes fautifs. Il en va du volet d'exemplarité pour ses pairs au sens de modèle à suivre, plutôt qu'au sens coercitif de la sanction. La conciliation nous semble l'outil privilégié pour atteindre cet objectif, alors qu'au contraire, le dépôt de plaintes disciplinaires sans discussion préalable et ouverte avec le membre risque d'accentuer le sens d'aliénation de ce dernier face au rôle et devoirs du syndic. En effet, dans de nombreuses occasions, le seul lien qu'a eu le professionnel avec son Ordre sera constitué par l'enquête du syndic et par le dépôt de plaintes en déontologie. L'image de son Ordre pour un professionnel est souvent liée à cette unique expérience, laquelle fut généralement négative. Une expérience de conciliation permettra de rehausser la qualité du lien entre l'Ordre et ses membres et contribuera à faciliter leurs communications subséquentes.

## 4. ÉTAT DE LA SITUATION

### 4.1. Données sur les ordres sur-la conciliation disciplinaire

Il nous semble pertinent de présenter quelques statistiques relatives au processus disciplinaire classique et au contexte dans lequel ce processus s'exerce<sup>148</sup>.

Les statistiques disponibles auprès de l'Office des Professions du Québec et les données des rapports annuels des Ordres professionnels permettent de dégager des informations relativement fiables sur l'usage de la conciliation disciplinaire. *Relativement*, car les Ordres n'ont pas de grille uniformisée pour rendre compte de leurs données statistiques à l'Office, ni dans leurs rapports annuels destiné au public. Un tableau des conciliations effectuées par les syndicats pour les années 2011 à 2016 préparé par l'Office des professions du Québec est joint en annexe 4<sup>149</sup>. Il s'en dégage qu'environ 12 Ordres sur 46 (soit 26 %) utilisent de façon importante et régulière la conciliation. De ce nombre environ 50 % sont des Ordres déficitaires au 31 mars 2015<sup>150</sup>.

---

<sup>147</sup> Voir section 3.2 ci-avant sur les buts de la discipline.

<sup>148</sup> Statistiques de l'Office des professions du Québec, <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/>, consultés le 8 septembre 2017.

<sup>149</sup> Voir tableau des statistiques de l'Office des professions du Québec sous l'annexe 4.

<sup>150</sup> Voir note 148.

Est-il possible que la situation financière d'un Ordre influe sur ses usages de la conciliation pour des motifs d'économie de coûts ? Plus un Ordre aurait des difficultés financières, plus le bureau du syndic utiliserait la conciliation dans ses dossiers d'enquête ? Nous n'avons pas assez de données pour répondre à ces questions, mais elles demeurent intéressantes et pertinentes.

Ces données sur la conciliation peuvent être comparées avec les données sur les plaintes régulières pour en dégager l'usage, vu notamment les tailles variables des Ordres professionnels. Un tableau comparatif permet de saisir rapidement certaines statistiques à cet effet pour 2014-2015.

**TABLEAU SYNTHÉTIQUE DE L'USAGE DE LA CONCILIATION PAR QUELQUES ORDRES PROFESSIONNELS POUR L'ANNÉE 2014-2015**

	Nombre de membres	Dossiers de plaintes déposées	Dossiers de conciliation	Dossiers totaux	% conciliation/dossiers totaux
<b>Médecins</b>	22 139	28	0	28	0 %
<b>CPA</b>	36 038	64	4	68	5.9 %
<b>Psychologues</b>	8 652	25	2	27	7.4 %
<b>Avocats</b>	25 095	38	31	69	45 %
<b>Opticiens d'ordonnance</b>	1 773	8	57	65	87.6 %
<b>MD Vétérinaires</b>	2 449	2	56	58	96.5 %

On constate de ce tableau et de l'annexe 4 que les usages de la conciliation par les syndicats sont variables. Malgré le fait que les statistiques consultées ne permettent pas de savoir si les conciliations furent réalisées alors que des plaintes auraient pu être portées dans le même dossier, la conciliation semble plus utilisée par les syndicats que nous l'estimions à priori. Cependant, son usage demeure en général peu courant.

**ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES ORDRES PROFESSIONNELS AU QUÉBEC DE 2001 À 2017**

ANNÉES	NOMBRE DE PROFESSIONNELS
2001-2002	278 014
2007-2008	326 082
2013-2014	371 553
2016-2017	390 352

On remarque une augmentation de 40 % des membres en 15 ans. Une projection permet de conclure qu'à ce rythme, il y aura environ 550 000 professionnels dans 15 ans.

#### Déficit annuel des Ordres

Entre 2010 et 2015, le nombre d'Ordres professionnels québécois ayant déclaré un déficit annuel varie de 11 % à 35 %<sup>151</sup>. La moyenne des Ordres affichant un déficit pour ces 6 années est de 27.5 %, soit presque 1 Ordre sur 3, ce qui nous semble important. Cette réalité économique serait-elle un élément de motivation supplémentaire pour utiliser la conciliation de façon accrue pour réduire les coûts associés à la discipline sans préjudice pour la protection du public ?

#### Plaintes privées vs plaintes par le syndic

Le phénomène des justiciables se représentant seul devant les tribunaux est en hausse dans tous les domaines de la justice civile. Voici un extrait d'un document du Ministère de la Justice du Québec dans son plan stratégique 2015-2020 :

*Au Québec, chaque année, des milliers de justiciables font le choix de ne pas retenir les services d'un avocat et d'agir seuls devant les tribunaux, particulièrement en matière civile. En effet, en 2014-2015, près de 38 % des gens (demandeurs et défendeurs) se sont représentés eux-mêmes en matière familiale et environ 55 % dans les autres principales juridictions en matière civile. Dans ce dernier cas, une augmentation constante est observée au cours des cinq dernières années, avec une hausse de 3 % pour cette période. Cette situation entraîne son lot de difficultés et contribue à ralentir le fonctionnement de nos tribunaux<sup>152</sup>.*

Tout comme les tribunaux de droit commun qui se voient envahis de plus en plus par des citoyens se représentant sans avocat, le nombre de plaintes privées déposées aux Conseils de discipline du Québec est en hausse. En effet, au Barreau, pour 2004-2005, 22 plaintes privées furent déposées pour 126 plaintes par le syndic, soit environ 15 % des plaintes totales. En 2014-2015, il y eut 12 plaintes privées pour 49 plaintes par le syndic<sup>153</sup>, près de 20 % des plaintes totales, soit 1 dossier sur 5.

<sup>151</sup> Voir note 148 (En 2010 26 %, en 2011 35 %, en 2012 39 %, en 2013 11 %, en 2014 24 % et en 2015 30 %

<sup>152</sup> Ministère de la justice du Québec, *Plan stratégique 2015-2020*, p. 14, consulté en ligne le 25 mai 2018, <https://www.google.ca/search?ei=PicIW5vMMOuVjwS99a3oCQ&q=Ministere+de+la+justice+du+québec+plan+stratégique+2015-2020&oq=Ministere+de+la+justice+du+québec+plan+stratégique+2015-2020>.

<sup>153</sup> Rapports annuels du Barreau du Québec, 2004-2005 et 2014-2015.

Bien qu'il fût impossible de trouver des statistiques à cet effet, notre expérience nous enseigne que le succès de ces plaintes privées souvent présentées par des PNRA est très bas. Ces plaintes suscitent néanmoins des coûts pour les Ordres, et accaparent du temps des Conseils de discipline.

Considérant cette hausse des plaintes privées souvent déposées par des PNRA, la conciliation serait-elle un outil mieux adapté que le dépôt d'une plainte pour ces requérants privés, lesquels méconnaissent le processus disciplinaire ?

#### **4.2. Explications du peu de recours à la conciliation par les syndicis**

Tel que discuté ci-avant, nous sommes d'opinion que les syndicis ont une grande discrétion en vertu de l'article 128 du code pour déposer ou non une plainte qui leur apparaît justifiée<sup>154</sup>. Ils ont la même discrétion pour proposer une conciliation. Pourquoi cette discrétion est-elle si peu favorable à la conciliation ? Pourtant les syndicis exercent leur autorité librement et sans crainte, car plusieurs éléments leur sont favorables. En effet, le Conseil de discipline n'a pas d'autorité sur son enquête ni sur sa discrétion de déposer ou non des plaintes<sup>155</sup>. Le syndic a une immunité totale contre toute plainte disciplinaire relativement à ses enquêtes et à toute décision prises dans le cadre de ses fonctions<sup>156</sup>. Le Conseil de discipline ne peut forcer un syndic à porter une plainte<sup>157</sup>. Le Tribunal des Professions du Québec n'a pas de regard non plus sur l'autorité et les pouvoirs d'enquête et de décision du syndic<sup>158</sup>. Ce dernier bénéficie aussi d'une immunité totale contre des poursuites civiles pour tout geste posé de bonne foi dans le cadre de ses fonctions de syndic<sup>159</sup>. Le syndic ne peut être destitué que par le vote qualifié des 2/3 des membres du Bureau, selon une procédure très stricte décrite à l'article 85 du Code<sup>160</sup>. Comment expliquer

---

<sup>154</sup> *Psychologue c. Bérubé*, [2001] D.D.O.P. 315 (T.P.) et *Tran c. Chimistes (Ordre professionnel des)* D.D.E. 2000D-40 (T.P.).

<sup>155</sup> Sauf intervention possible du Comité de révision selon 123.5 du Code s'il y a une décision du syndic de ne pas déposer de plainte.

<sup>156</sup> Art. 116 (4) du Code.

<sup>157</sup> *Hakim c. Opticiens d'ordonnances*, [1993] D.D.C.P. 242 (T.P.).

<sup>158</sup> *Bell c. Chimistes*, 2004, QCTP 64

<sup>159</sup> Art. 193 (2) du Code

<sup>160</sup> *Ordre professionnel des notaires c. Syndicat des employés de bureau, section local 57 (SIEPB) CTC-FTQ*, [2006] R.J.Q. 87 (C.A.)

que les syndics, malgré toute l'indépendance, l'autorité et la latitude dont ils disposent dans leurs fonctions, n'utilisent pas la conciliation disciplinaire plus fréquemment ?

S'agit-il du désir pour les syndics d'exercer leur rôle avec une certaine autorité qui n'est pas compatible avec la perception et l'usage de la conciliation ? S'agit-il d'une culture d'intervention des syndics québécois qui n'envisagent pas la conciliation dans un dossier d'enquête ? S'agit-il simplement de l'ignorance ou d'une interprétation restrictive de ces dispositions du Code ou d'un malaise profond d'intervenir sans habiletés, compétence et ressource dans ce mode de PRD qu'est la conciliation et hors des balises sécurisantes du Code pour une plainte<sup>161</sup> ?

Nous n'avons pas de réponse à ces questions. Cependant, il est possible que le texte même des dispositions sur la conciliation du Code soit tout simplement perçu et interprété, comme d'usage exceptionnel par les syndics et uniquement pour des infractions mineures<sup>162</sup>. Si la preuve amassée au cours de l'enquête est suffisante, le réflexe spontané chez le syndic est généralement le dépôt d'une plainte, sans réellement envisager si la conciliation pourrait s'appliquer. Évidemment, le Barreau du Québec à l'origine de la conciliation du Code fait en conséquence grand usage de cette procédure moins formelle de règlement des enquêtes. Leur utilisation importante de la conciliation, soit un dossier d'enquête sur deux, s'explique par un souci d'efficacité et de rapidité du traitement des demandes d'enquête, de réduction des coûts de toute nature et le prompt, mais adéquat règlement des dossiers d'infractions disciplinaires mineurs<sup>163</sup>.

Dans ce sens, le nouveau texte suivant des dispositions sur la conciliation pourrait permettre de clarifier l'encadrement et améliorer l'invitation à la conciliation :

*Toutefois, un syndic ne peut proposer la conciliation lorsqu'il estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête :*

- 1-° sont de nature telle qu'à son opinion, une demande de radiation provisoire est nécessaire;*
- 2- s'il estime que la sanction envisageable est une radiation temporaire de plus de 1 mois ou une révocation du permis;*

<sup>161</sup> Selon un commentaire verbal fait au soussigné par Me Guimont, le texte sur la conciliation de Code est mal compris et donc d'application très variable par les syndics

<sup>162</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. 10.

<sup>163</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT voir note 72, p. 8 et 10.

3-° révèlent que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire visé à l'article 59.1.

### 4.3. Conciliation disciplinaire dans d'autres institutions québécoises

Il est intéressant et pertinent pour notre recherche de constater que certaines institutions québécoises appliquent la conciliation disciplinaire et la reconnaissent comme une alternative valable de régulation des comportements en plus du processus usuel des plaintes disciplinaires. En effet, nous avons identifié une loi québécoise ayant intégré des dispositions sur la conciliation, comme premier choix dans les étapes du processus disciplinaire et applicable à deux contextes distincts. Nous aborderons succinctement ces deux cas, lesquels peuvent donner des balises pertinentes pour une conciliation réformée dans le Code.

#### Loi sur la police

Le législateur a adopté en 2000 la *Loi sur la police*<sup>164</sup>. Cette loi permet la conciliation des plaintes des citoyens contre un policier<sup>165</sup>. Le principe établi statutairement est que, sauf exception, toute plainte citoyenne doit être soumise à la conciliation<sup>166</sup>. Elle est donc obligatoire et doit précéder toute plainte formelle. Il est intéressant de noter que malgré l'échec d'une première conciliation, une seconde conciliation peut être tentée<sup>167</sup>. De plus, la conciliation est possible en tout temps durant l'enquête<sup>168</sup>. Le processus se résume comme suit : La conciliation est administrée par un conciliateur<sup>169</sup> lequel a un délai de 45 jours pour procéder à un règlement<sup>170</sup>. En cas d'échec de la conciliation, une enquête a lieu et des plaintes sont déposées contre le policier en vertu du *Code de déontologie des policiers* du Québec<sup>171</sup>.

Ce code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes<sup>172</sup>, ce qui se rapproche beaucoup de la notion de protection du public de l'article 23 du *Code des professions*. Une présentation PowerPoint de 2005 issue du commissaire aux plaintes de l'époque Me Claude

---

<sup>164</sup> RTLRC c P-13.1.

<sup>165</sup> Article 146 *Loi sur la police*.

<sup>166</sup> Article 147 *Loi sur la police*.

<sup>167</sup> Article 161 *Loi sur la police*.

<sup>168</sup> Article 165 *Loi sur la police*.

<sup>169</sup> Article 193.5 (3) *Loi sur la police*.

<sup>170</sup> Article 159 *Loi sur la police*.

<sup>171</sup> Chapitre P-13.1, a. 127.

<sup>172</sup> Article 3 *Loi sur la police*.

Simard<sup>173</sup> permet de constater qu'à cette époque, plusieurs constats se dégagent. Le premier est que l'approche favorisant la judiciarisation des plaintes utilisées entre 1990 et 1997 fut un échec à cause des coûts élevés, des délais inacceptables et des résultats équivoques. Un second constat est que certains dossiers, tout comme la conciliation du Code, sont exclus du processus de conciliation pour motif d'intérêt public, tels ceux impliquant une mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidives.

La présentation de Me Simard confirme que le taux de réussite des conciliations fut de 85 % avec un taux de satisfaction de 94 %. La conséquence de l'utilisation de la conciliation pour traiter les plaintes contre les policiers, fut un gain de légitimité aux yeux de tous les intervenants, tant au niveau de l'efficacité, de l'efficience que des résultats. Les conciliateurs impliqués dans ce processus avaient des devoirs tels préserver la confiance des parties, agir avec célérité et souplesse et assurer la confidentialité des échanges.

#### Règlement sur la discipline interne pour les membres de la Sûreté du Québec

En application de l'article 257 de la *Loi sur la police*<sup>174</sup>, le gouvernement a adopté en 2012 un *Règlement sur la discipline interne pour les membres de la Sûreté du Québec*<sup>175</sup>. L'article 30 de ce règlement permet au responsable du traitement des plaintes de référer celle-ci à la conciliation. Les articles 33 à 40 décrivent le processus de la conciliation, lequel est aussi administré par un conciliateur. Essentiellement, le processus ressemble à celui décrit ci-haut pour la *Loi sur la police*<sup>176</sup>. Vu la pertinence de ce règlement pour notre recherche, des extraits sont joints comme Annexe 2 ci-après.

---

<sup>173</sup> [www.cacole.ca/confere-reunion/pastCon/presentations/2005/SimardC-fra.pdf](http://www.cacole.ca/confere-reunion/pastCon/presentations/2005/SimardC-fra.pdf) consulté le 8 septembre 2017

<sup>174</sup> Article 257. Le gouvernement prend un règlement relatif à la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec, sur recommandation du directeur général. Le gouvernement prend également un règlement relatif à la discipline interne des policiers du service de police de la Ville de Montréal, sur la recommandation du conseil de celle-ci. En outre, le gouvernement prend un règlement relatif à la discipline interne des membres du Bureau des enquêtes indépendantes institué en vertu de l'article 289.5, sur recommandation du directeur.

<sup>175</sup> RLRQ c P-13.1, r 2.01.

<sup>176</sup> Voir section 4.3 ci-haut.

#### 4.4. Conciliation disciplinaire hors Québec

D'autres exemples de conciliations disciplinaires existent à l'extérieur du Québec. Ces exemples peuvent nous éclairer sur des modalités possibles d'application de la conciliation réformée pour le Code des professions. Nous n'en avons retenu que deux lesquelles nous semblent plus proches de notre réalité culturelle et géographique, soit la France et l'Ontario.

##### 4.4.1. La France

Nous avons identifié des références à la conciliation disciplinaire dans les dispositions relatives au contrôle de la profession médicale en France. Cette conciliation est d'application obligatoire et doit précéder toute plainte disciplinaire. En conséquence, toute plainte disciplinaire qui n'a pas fait l'objet préalable d'une conciliation ou d'une tentative de conciliation sera déclarée irrecevable<sup>177</sup>. Sur le site internet du Conseil national de l'Ordre des médecins de France, on peut y lire ce qui suit :

« Toute personne, qui s'estime victime, peut porter plainte contre un médecin auprès du conseil départemental de l'Ordre dont relève le médecin.

Toutefois, la plainte ne peut pas être transmise à la chambre disciplinaire de première instance sans qu'une conciliation n'ait été organisée (article L. 4123-2 du code de la santé publique) »<sup>178</sup>.

En effet, cet article du code de la santé publique décrit une procédure de conciliation plutôt simple,<sup>179</sup> mais rend obligatoire cette conciliation avant le dépôt de toute plainte disciplinaire

<sup>177</sup> Marie DOUNIAUX, voir note 61, p. 34.

<sup>178</sup> <https://www.conseil-national.medecin.fr/article/article-1-champ-d-application-du-code-224>, consulté le 8 septembre 2017.

<sup>179</sup> Article L. 4123-2 Il est constitué auprès de chaque conseil départemental une commission de conciliation composée d'au moins trois de ses membres. La conciliation peut être réalisée par un ou plusieurs des membres de cette commission, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Lorsqu'une plainte est portée devant le conseil départemental, son président en accuse réception à l'auteur, en informe le médecin, le chirurgien-dentiste ou la sage-femme mis en cause et les convoque dans un délai d'un mois à compter de la date d'enregistrement de la plainte en vue d'une conciliation. En cas d'échec de celle-ci, il transmet la plainte à la chambre disciplinaire de première instance avec l'avis motivé du conseil dans un délai de trois mois à compter de la date d'enregistrement de la plainte, en s'y associant le cas échéant.

contre un professionnel de la santé français<sup>180</sup>. La conciliation est réalisée par une commission de conciliation composée d'un ou de trois membres<sup>181</sup>. Lors d'un succès de la conciliation, un protocole est rédigé et ne contient que les points d'accord, parfois une quittance avec renonciation à des recours ultérieurs et les signatures. Les origines du différend n'y apparaissent pas<sup>182</sup>. Notons qu'en France ces professionnels de la santé étaient en 2014 au nombre d'environ 1 175 000<sup>183</sup>. Dans le cas où un règlement de conciliation n'est pas respecté par le professionnel, une plainte spécifique peut être portée contre lui<sup>184</sup>. La conciliation n'est pas possible pour des cas particulièrement graves comme une conduite malhonnête ou agression sexuelle par le professionnel<sup>185</sup>. Il est intéressant de constater que la conciliation est un préalable obligatoire au dépôt de toute plainte disciplinaire. Cette approche permet de réduire les délais et les frais des dossiers, d'apporter une prompte satisfaction aux demandeurs d'enquête et de réduire les demandes d'enquêtes et les plaintes abusives<sup>186</sup>.

#### 4.4.2. L'Ontario

La *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*<sup>187</sup> prévoit à son article 26.1 un processus de règlement des plaintes à l'étape de l'enquête disciplinaire, soit avant le dépôt d'une plainte formelle. Ce processus de la loi ontarienne est similaire à celui de la conciliation québécoise et permet de régler une demande d'enquête sans déposer une plainte formelle devant le comité de discipline. À défaut d'entente entre les parties, le dossier est référé

---

Lorsque le litige met en cause un de ses membres, le président du conseil départemental demande, sans délai, au président du Conseil national de désigner un autre conseil afin de procéder à la conciliation.

En cas de carence du conseil départemental, l'auteur de la plainte peut demander au président du Conseil national de saisir la chambre disciplinaire de première instance compétente. Le président du conseil national transmet la plainte dans le délai d'un mois.

<sup>180</sup> Médecins, sage-femme, pharmacien, chirurgien-dentiste, pharmacien, physicien-médical, infirmier et d'infirmière, etc.

<sup>181</sup> Marie DOUNIAUX, voir note 61, p. 29.

<sup>182</sup> Marie DOUNIAUX, voir note 61, p. 44.

<sup>183</sup> DILA, La direction de l'information légale et administrative de France. <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/risque-sante/professionnels-sante/combien-professionnels-sante-france.html>, consulté le 8 septembre 2017.

<sup>184</sup> Marie DOUNIAUX, voir note 61, p. 44.

<sup>185</sup> Marie DOUNIAUX, voir note 61, p. 47.

<sup>186</sup> Marie DOUNIAUX, voir note 61, p. 17 et 62.

<sup>187</sup> L.O. 1996, chapitre 12.

au comité de discipline pour la preuve et le rendu d'une décision sur le fond. Il est intéressant de noter qu'à cette étape du processus de règlement, le demandeur d'enquête peut être consulté,<sup>188</sup> mais ce dernier n'est pas impliqué dans le règlement<sup>189</sup>. De plus, ce processus ne peut s'appliquer pour des infractions graves expressément identifiées, tels mauvais traitements d'ordre sexuel infligés à un élève, inconduite sexuelle ou acte interdit impliquant de la pornographie juvénile<sup>190</sup>. De plus, il ne peut y avoir de règlement/entente pendant l'enquête disciplinaire que si les peines anticipées sont peu importantes, tels un avertissement, un rappel, un avis ou une admonestation du comité d'enquête<sup>191</sup>. Enfin, ce processus de règlement peut se réaliser même après le dépôt d'une plainte devant le comité de discipline et à l'initiative de ce comité<sup>192</sup>.

Il est intéressant de noter que, contrairement au droit québécois, cette loi prévoit un comité d'enquête préalable au comité de discipline<sup>193</sup>, qui enquête sur la demande d'enquête et décide si elle est frivole ou vexatoire, constitue un abus de procédure, est manifestement dénuée de fondement ou est déposée dans un but illégitime. Depuis les modifications au Code en 2013, ces motifs de rejet sont dévolus au président du Conseil de discipline par l'article 143.1. Cependant, une requête du syndic doit lui être présentée à cet effet et il s'agit d'un contrôle de la demande d'enquête à posteriori du dépôt de la plainte. L'approche de l'Ontario a l'avantage de filtrer ces types de demande d'enquête avant le début du processus disciplinaire et avant ses conséquences sur les différents intervenants.

Une autre loi ontarienne, la *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage*<sup>194</sup> comprenant des centaines de corps de métiers dans les domaines de la construction, de l'industrie, de la force motrice et des services, permet de renvoyer une plainte disciplinaire devant un processus de règlement extrajudiciaire des différends, avec des règles similaires à celles de la loi ontarienne sur les enseignants.

---

<sup>188</sup> Art. 26.1 (3) de la loi ontarienne de 1996.

<sup>189</sup> Art. 26.1 (14) de la loi ontarienne de 1996.

<sup>190</sup> Art. 26.1 (1) c), de la loi ontarienne de 1996.

<sup>191</sup> Art. 26.1 (1) a), de la loi ontarienne de 1996.

<sup>192</sup> Art. 30.1 (1) de la loi ontarienne de 1996.

<sup>193</sup> Art. 26 (2) b), de la loi ontarienne de 1996.

<sup>194</sup> I.O. 2009, chapitre 22.

## 5. DISCUSSIONS

### 5.1. Les objectifs et avantages d'une reformulation de la législation

#### 5.1.1. Les objectifs

Nous sommes d'opinion qu'une reformulation des dispositions du Code sur la conciliation permettrait de donner au processus déontologique une efficacité, une célérité et un souffle nouveau inspiré des modes de PRD dont a grand besoin la justice disciplinaire au Québec.

Des dispositions législatives moins restrictives sur la conciliation sont souhaitables, permettant cette approche en tout temps, en amont ou en aval d'une plainte disciplinaire et, sauf exception, avec la participation du demandeur d'enquête.

Les premières lignes de l'article 123.6 sont les suivantes :

*123.6. Un syndic qui estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête peuvent faire l'objet d'un règlement peut proposer à la personne qui a demandé la tenue de l'enquête et au professionnel la conciliation, et ce, en tout temps avant le dépôt d'une plainte contre ce professionnel au conseil de discipline.*

Un texte réformé des dispositions sur la conciliation pourrait se présenter comme suit :

*En tout temps avant le dépôt d'une plainte contre un professionnel au conseil de discipline, le syndic, après son enquête, doit envisager et advenant le cas, proposer au demandeur d'enquête et au professionnel la conciliation disciplinaire.*

*Cette conciliation doit, autant que possible, impliquer le demandeur d'enquête ; le syndic prend alors les moyens raisonnables, compte tenu de toutes les circonstances, pour concilier la protection du public, les demandes de cette personne et les droits et obligations du professionnel.*

*Une conciliation est possible même après le dépôt d'une plainte disciplinaire, à la demande d'une partie ou à l'invitation du Conseil de discipline ; toutefois, le règlement de conciliation partiel ou total doit alors être approuvé par le Conseil de discipline.*

En conséquence, pour donner à la conciliation disciplinaire toutes les chances de succès, elle devrait être réalisable dans le cadre le plus souple, et toujours dans le respect de la protection du public. Le syndic ou le membre pourrait la proposer en tout temps, même après le dépôt d'une plainte. Le Conseil de discipline pourrait même la proposer aux parties après le dépôt d'une plainte, comme un juge peut le suggérer lors d'une conférence de gestion en affaire

familiale<sup>195</sup>. Le Conseil ferait alors un suivi pour la suite du dossier, comme le fait le juge avec le rapport du conciliateur<sup>196</sup>.

Et, tout comme en matière familiale<sup>197</sup>, des séances d'information sur la conciliation pourraient être données par le syndic (ou par un tiers neutre comme nous en discuterons plus loin) pour informer dès le début du processus d'enquête le membre et le demandeur d'enquête des avantages et inconvénients de cette approche. Cette façon de faire très tôt dans les démarches du syndic réduirait sans doute les infractions d'entrave et de défaut de collaborer à son enquête<sup>198</sup> en sollicitant rapidement la collaboration du professionnel dans la gestion de son dossier disciplinaire.

Le règlement issu d'une conciliation dont les détails seraient confidentiels, pourrait présenter globalement les faits sur lesquels porte la conciliation et que le membre reconnaît comme fondés, notamment considérant la preuve obtenue lors de l'enquête du syndic. En conséquence, le membre participant à une conciliation devrait s'attendre à une forme de reconnaissance de sa part de certains faits générateurs de l'enquête. Cette reconnaissance établirait ainsi que la conciliation était une réelle alternative à la plainte, participe expressément au but de correction d'un comportement et, advenant le cas, augmente les chances d'exécution des engagements du membre. La confidentialité du contenu détaillé serait donc conditionnelle à l'exécution intégrale desdits engagements.

Les textes de l'article 123.7 et 123.8 du Code sont les suivants :

*123.7. Tout règlement résultant de la conciliation doit être consigné par écrit, approuvé par le syndic qui a procédé à la conciliation, et signé par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ainsi que le professionnel. La demande de la tenue de l'enquête est réputée être retirée lorsque le règlement intervenu est exécuté.*

*123.8. Les réponses ou déclarations faites par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ou par le professionnel, dans le cadre d'une tentative de conciliation, ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables à titre de preuve contre le professionnel devant une instance juridictionnelle, sauf dans le cas d'une audience devant le conseil de discipline portant sur l'allégation selon laquelle le professionnel*

---

<sup>195</sup> Articles 158 et 420 CPC

<sup>196</sup> Article 423 CPC

<sup>197</sup> Article 417 CPC

<sup>198</sup> Voir note 4

*a fait une réponse ou une déclaration qu'il savait être fausse dans l'intention de tromper.*

Un texte réformé du Code pourrait en conséquence se présenter comme suit :

*Ce règlement contient la date, le nom du membre, le nom du syndic ayant fait la conciliation et un résumé des faits ayant donné lieu à l'enquête et reconnus par le membre.*

*Les détails du règlement résultant de la conciliation sont confidentiels et ne peuvent être utilisés contre le professionnel dans l'avenir pour des recours civils ou criminels, sauf en cas de défaut d'exécution ou d'une récidive du professionnel pour une infraction de même nature. Ce règlement pourra cependant être allégué dans un dossier futur au conseil de discipline à titre de précédent administratif pour une période de 36 mois subséquente.*

*En cas de défaut d'exécution dudit règlement, le professionnel se verra poursuivi en discipline pour tel défaut et pour les faits reconnus audit règlement.*

Pour accorder tout le sérieux nécessaire au processus de conciliation disciplinaire et lui donner la prestance d'un outil valable participant réellement à la protection du public, une entente de conciliation non respectée entraînerait le dépôt d'une plainte disciplinaire spécifique avec comme sanction l'amende minimale. Concurrément, une autre plainte pourrait être déposée contre le membre ayant comme base les faits reconnus par ce dernier, en soumettant au Conseil l'entente de conciliation non respectée, afin d'obtenir avec célérité une décision disciplinaire avec ses conséquences, publication complète, antécédent, frais etc. D'autre part, une entente ayant été homologuée par un juge exposerait le membre en défaut à un outrage au Tribunal <sup>199</sup> et à l'exécution forcée de ses engagements. Encore une fois, cette approche permettrait de donner à la conciliation tout le respect et l'impact qu'elle mérite, permet au syndic de demeurer l'autorité première pour la discipline et gardien indiscutable de la protection du public, au demandeur d'enquête de constater que le processus disciplinaire est réellement efficace vu les garanties importantes de l'exécution par le membre et pour ce dernier, lui permet de comprendre que la conciliation est une démarche sérieuse et conséquente.

---

<sup>199</sup> Article 58 CPC

### 5.1.2. Les avantages

Une conciliation réformée et appliquée par les syndicats de façon systématique dans leur enquête disciplinaire pour de nombreux types d'infractions permettra d'abrégier les délais de la justice disciplinaire, ce qui donnera une image rehaussée de la protection du public. En effet, nous soumettons qu'un délai indicatif devrait être inclus dans les dispositions sur la conciliation réformée. Ce délai pourrait être de 60 jours et permettrait à tous les acteurs d'avoir des résultats après un terme raisonnable. Les demandeurs d'enquête y verraient leur démarche concrétisée rapidement par une procédure satisfaisante qui disposerait de leur récrimination et donnerait le sentiment que la justice disciplinaire fonctionne réellement pour le public.

Le texte suivant pourrait être intégré dans les nouvelles règles de la conciliation réformée :

*La conciliation doit être terminée dans les 60 jours de l'acceptation de celle-ci par le professionnel ; ce délai peut être prolongé par le syndic pour des circonstances exceptionnelles.*

Pour les Ordres, les coûts du processus des plaintes disciplinaires discutées ci-avant<sup>200</sup> sont très importants et seraient certainement réduits par une conciliation réformée devenue le premier choix pour le traitement des demandes d'enquêtes de plusieurs types de dossiers. En effet, la gestion d'une conciliation pour les Ordres professionnels est plus simple à administrer que la gestion d'une plainte disciplinaire. Il suffit de penser à la disponibilité des parties, à l'usage des espaces physiques, la réduction de la documentation et des ressources matérielles, l'administration de la preuve documentaire et testimoniale des témoins ordinaires et des experts, à la rapidité du processus. En conséquence, la conciliation permettra de donner au demandeur d'enquête et au public une image de célérité et d'efficacité de la justice disciplinaire. L'application systématique de la conciliation aurait l'avantage pour les Ordres de mettre un accent particulier sur la responsabilisation du professionnel et son implication volontaire, afin d'atteindre des objectifs cardinaux de la sanction, l'éducation<sup>201</sup> et l'amélioration de la pratique professionnelle dans un but de protection du public.

---

<sup>200</sup> Me Daniel MANDRON voir note 35 p. 51 : *Honoraire d'un avocat chargé de déposer la plainte, frais d'huissier, frais de déplacement ou de logement des membres du Conseil de discipline, frais de reproduction de documents, de divulgation de preuve, de transcription, etc.*

<sup>201</sup> Voir note 132

Pour les professionnels, les avantages de la conciliation seraient aussi importants : Absence de plainte disciplinaire, absence de publication des détails de leurs engagements, économie d'argent, de temps, réduction significative de stress et d'impact sur l'exercice de leur profession, sur leur réputation et sur leur vie personnelle. Avec une meilleure gestion du risque plutôt que de se lancer dans une aventure judiciaire longue et coûteuse, alors que les Ordres ont généralement des moyens disproportionnés à ceux des professionnels. Le tout sous réserve de l'exécution intégrale de l'entente de conciliation. De plus, comme le souligne de manière fort juste Me Guimont, la conciliation du syndic ne devrait pas être limitée aux seuls cas où le professionnel pourrait faire l'objet d'une plainte disciplinaire<sup>202</sup>. En effet, le demandeur d'enquête qui contacte le bureau du syndic pour se plaindre d'un comportement d'un membre devrait bénéficier d'une forme de support de cette instance de l'Ordre, et ce, même si l'enquête conclut à l'absence de plainte disciplinaire. Ici, les modes de PRD peuvent aussi avoir application et une conciliation proche de la médiation entre le membre et son client insatisfait pourrait permettre d'obtenir une justice disciplinaire satisfaisante et complète pour assurer la protection du public.

Une intégration progressive de la conciliation pourrait exiger des syndicats de considérer la conciliation comme première approche dans des dossiers sanctionnables habituellement par la réprimande, l'amende et l'imposition de stage, de supervision et de formation. Sauf pour des cas majeurs tel que discuté ci-haut, rien ne s'opposerait à ce que la conciliation puisse s'appliquer éventuellement à des dossiers plus importants de types sanctionnables par de courtes radiations.

Enfin, si le contexte le permet, rien n'empêchera le membre et le demandeur d'enquête de donner à leur entente de conciliation l'autorité de la transaction au sens de l'article 2631 du CCQ<sup>203</sup> pour mettre fin définitivement à toute discorde entre eux. En effet, en matière civile, cette transaction est un outil de règlement fréquent pour les parties, car elle permet de prévenir

---

<sup>202</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. 9

<sup>203</sup> 2631. La transaction est le contrat par lequel les parties préviennent une contestation à naître, terminent un procès ou règlent les difficultés qui surviennent lors de l'exécution d'un jugement, au moyen de concessions ou de réserves réciproques.

ou de terminer un litige entre elles<sup>204</sup>. Cette façon de faire, notamment suggérée par les syndics du Barreau Me Mandron et Me Guimont<sup>205</sup>, inciterait le membre à accepter de participer activement dans le processus de la conciliation pour mettre fin définitivement au différend avec son client (particulièrement si la transaction est homologuée par le Tribunal<sup>206</sup>, permettrait au demandeur d'enquête d'obtenir satisfaction, au syndic de protéger adéquatement le public et réduirait les risques que l'entente ne soit pas suivie par le membre<sup>207</sup>.

Le texte suivant pourrait être intégré au Code pour une conciliation réformée :

*L'entente de conciliation peut avoir l'autorité d'une transaction selon l'article 2631 CCQ entre le membre et le demandeur d'enquête, si une référence expresse et détaillée en fait état.*

Soulignons que le Tribunal des professions du Québec, sans la déclarer contraire au Code, a confirmé en 2004 dans un de nos dossiers<sup>208</sup>, qu'une transaction entre le syndic et un membre ne liait pas le Conseil de discipline et que ce dernier devait l'analyser pour s'assurer que la protection du public soit adéquatement protégée. Notre proposition de texte pourrait valider une telle transaction, mais elle devrait être vérifiée par le Conseil après le dépôt d'une plainte.

La conciliation permettrait sans aucun doute de réduire le temps de réponse du syndic entre le dépôt d'une demande d'enquête et un résultat concret au dossier. Le syndic allégera ainsi son processus de traitement du dossier, le demandeur d'enquête sera mieux servi et le membre tournera la page de cet épisode disciplinaire plus rapidement, en assumant, s'il y a lieu, les conséquences de ses gestes, et sans doute aussi en améliorant sa pratique et son éthique disciplinaire.

---

<sup>204</sup> Article 220 CPC : *Les parties peuvent mettre fin à l'instance par une transaction, que leur accord intervienne devant le tribunal ou qu'il soit conclu hors sa présence. En ce dernier cas, elles doivent sans délai déposer au greffe un avis de règlement.*

<sup>205</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. Annexe et Daniel MANDRON, voir note 35, p. 67

<sup>206</sup> Article 2633 CCQ

<sup>207</sup> En cas de transaction, il y aurait sans doute lieu de faire intervenir le Fonds d'assurance de l'Ordre concerné

<sup>208</sup> *Cloutier c. Comptables en management accrédités* 2004 QCTP 116.

## 5.2. La publication des conciliations et les antécédents

Toutes les décisions du Conseil de discipline et du Tribunal des professions sont publiques<sup>209</sup>. Toutes les décisions relatives à une radiation provisoire, temporaire ou permanente, les droits d'exercice limités ou suspendus et les révocations de permis sont aussi publiques et transmises obligatoirement à tous les membres de l'Ordre concerné<sup>210</sup>. Elles sont aussi généralement publiées dans un journal circulant dans le lieu d'exercice du professionnel<sup>211</sup>. Ces publications statutaires sont bien encadrées quant à leur contenu<sup>212</sup>. Avec la rédaction actuelle du Code, une conciliation réussie n'entraîne pas de dossier disciplinaire, donc n'est pas considérée comme un antécédent au sens strict puisque la demande d'enquête est réputée retirée<sup>213</sup> et n'est l'objet d'aucune publication puisqu'elle est de nature privée et confidentielle<sup>214</sup>. Une conciliation réformée comme nous le proposons serait considérée comme la première option envisagée par les syndicats lors de toute demande d'enquête. En conséquence, elle serait utilisée dans de nombreux dossiers disciplinaires. Nous serions plutôt favorables de ne pas avoir de registre public des conciliations, comme c'est le cas actuellement et tel que le présente le modèle français discuté ci-haut. Cependant, le dossier du membre au bureau du syndicat, lequel n'est pas public, devrait contenir le dossier du processus de conciliation. Le règlement signé par le membre reconnaissant les faits à l'origine de l'enquête aurait la force d'un antécédent administratif en semblable matière pour une récidive future, et ce, pour une période limitée de 36 mois, s'inspirant de l'article 116 du *Code de sécurité routière du Québec*<sup>215</sup> concernant l'effacement des points d'inaptitude après 2 ans du jugement.

Tout comme c'est le cas avec le texte actuel au Code, un règlement résultant de la conciliation qui est respecté ne devrait pas constituer un antécédent disciplinaire au sens strict. Cette vision permettrait de garder certains paramètres de la conciliation actuelle et faciliterait les considérations et incitatifs positifs pour les membres de s'y investir. Cependant, un tel règlement, même respecté intégralement, devrait pouvoir être considéré éventuellement dans le cadre d'une enquête future avec le même membre et pourrait être allégué devant le Conseil de

---

<sup>209</sup> Article 179 du Code.

<sup>210</sup> Articles 108.7 et 180 du Code.

<sup>211</sup> Article 156 (5) du Code.

<sup>212</sup> Articles 156 (6) et 180 du Code.

<sup>213</sup> Article 123.7 du Code.

<sup>214</sup> Article 123.8 du Code.

<sup>215</sup> Chapitre C-24.2

discipline lors d'une audition sur sanction dans une plainte ultérieure à titre d'antécédent administratif <sup>216</sup>, mais pour une période limitée de 36 mois. Ceci pour éviter que certains membres utilisent systématiquement la conciliation pour camoufler leurs fautes disciplinaires à répétition.

Cependant, tout défaut dans l'exécution de ladite entente créerait une plainte distincte et immédiate, en plus des plaintes liées aux faits reconnus qui ont été l'objet de la conciliation. Ce cumul des plaintes inciterait le membre à exécuter fidèlement l'entente de conciliation et garantirait au demandeur d'enquête et au public que le membre ayant fait défaut de suivre ses engagements de conciliation est réellement sanctionné. De plus, une référence pourrait y être faite par le syndic à titre de précédent administratif lors d'audition sur sanction dans des dossiers de plaintes disciplinaires pour les 36 mois suivants, permettant aux Conseils de discipline d'y accorder une pertinence dans l'évaluation des critères objectifs et subjectifs pour l'établissement de la sanction appropriée, comme étant un fait important et incontournable<sup>217</sup>.

### 5.3. Les limites et critiques d'une reformulation éventuelle

Le texte de l'article 123.6 du Code inclus ce qui suit :

*Toutefois, un syndic ne peut proposer la conciliation lorsqu'il estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête :*

*1° sont de nature telle que la protection du public ou sa confiance envers les membres de l'Ordre risquent d'être compromises si le conseil de discipline n'est pas saisi de la plainte;*

*2° révèlent que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire visé à l'article 59.1.*

Le nouveau texte suivant pourrait être intégré au Code pour une conciliation réformée :

*Toutefois, un syndic ne peut proposer la conciliation lorsqu'il estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête :*

*1-° sont de nature telle qu'à son opinion, une demande de radiation provisoire est nécessaire;*

*2- s'il estime que la sanction envisageable est une radiation temporaire de plus de 1 mois ou une révocation du permis;*

---

<sup>216</sup> *Ouellet c. Médecins (Ordre professionnel des)*, 2006 QCTP 74.

<sup>217</sup> *Dubois c. Avocats*, 2014 QCTP 86.

3-° révèlent que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire visé à l'article 59.1.

La conciliation ne devrait pas être envisagée comme une solution universelle pour régler tous les dossiers disciplinaires. Certaines affaires graves doivent être traitées par le processus des plaintes formelles déposées devant le Conseil de discipline. Cela serait le cas notamment pour des dossiers requérant une radiation provisoire immédiate, ceux concernant l'application de l'article 59.1 (infraction à caractère sexuel), les cas de récidives multiples, les détournements et appropriations de fonds et les actes criminels, fraude, vol, abus graves, etc. Il faut éviter de jeter un discrédit sur l'image du droit disciplinaire pour les professionnels et dans la population et donner l'impression, en traitant de demandes d'enquête pour des fautes graves par la conciliation, d'une justice disciplinaire à rabais, exécutée à la sauvette et qui blanchit rapidement le contrevenant<sup>218</sup>.

Une autre limite peut être perçue dans le fait que, tout comme en matière de médiation précédant un litige potentiel, il est possible qu'un demandeur d'enquête utilise le processus de conciliation précédant une plainte disciplinaire pour obtenir des informations confidentielles et stratégiques sur le membre. En conséquence, un demandeur d'enquête pourra se retirer de la conciliation après avoir obtenu des informations stratégiques pour nourrir un recours civil éventuel. Même si la conciliation pourrait être utilisée pour des cas ne nécessitant pas le dépôt d'une plainte disciplinaire<sup>219</sup>, cette démarche n'a pas pour but de remplacer un recours civil éventuel demandant réparation ou indemnisation pour un préjudice subi<sup>220</sup>.

Certaines critiques pourraient voir dans la conciliation disciplinaire une forme de négociation de l'éthique, avec une pression induite sur le membre pour lui éviter le processus d'une plainte. Comme le mentionne Me Guimont dans son article, *le professionnel ne serait-il pas prêt à payer le fort prix pour éviter la sanction disciplinaire, l'opprobre public, la peur de se voir éventuellement refuser un poste important*<sup>221</sup>. Il est certain que l'attrait de la conciliation pour un membre avec des ressources financières limitées, en état de vulnérabilité ou incapable pour des raisons personnelles (santé, famille, bureau, etc.) de vivre les conséquences d'une telle

---

<sup>218</sup> Marie DOUNIAUX, voir note 61, p. 47

<sup>219</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT voir note 72, p. 9.

<sup>220</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT voir note 72, p. 6.

<sup>221</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. 8.

procédure, pourrait amener à des situations de grandes concessions par le professionnel pour éviter à tout prix le dépôt d'une plainte. À l'opposé, un Ordre soucieux de sa situation financière et confronté à un dossier d'enquête majeur requérant des ressources internes importantes pourrait être moins exigeant en conciliation pour encourager le règlement rapide et à moindres frais du dossier. Aucun système n'est parfait et il faut prévoir que la conciliation réformée connaisse des hésitations et des maladresses dans ses premiers moments d'application.

#### **5.4. La participation d'un conciliateur disciplinaire**

Le texte suivant pourrait être inclus au Code dans les nouvelles règles de la conciliation réformée :

*Toute conciliation disciplinaire peut impliquer un tiers aguerri en prévention et règlement de différend, membre d'un organisme reconnu en PRD et familier avec le processus disciplinaire québécois. Les frais de ce tiers sont partagés selon entente entre les parties et à défaut, en parts égales entre le syndic et le professionnel.*

En effet, afin de supporter adéquatement le processus de conciliation disciplinaire et lui permettre de donner des résultats optimaux, il nous apparaît pertinent et important d'impliquer un tiers compétent dans les démarches et les communications entre le syndic, le professionnel et, lorsque requis, le demandeur d'enquête et d'autres tiers.

Cette approche est celle retenue par la Loi sur la police du Québec, tel que discuté à la section 4.3 plus haut.

Rappelons que l'autorité du syndic n'a pas à être appliquée de façon neutre et impartiale<sup>222</sup>. La présence d'un tiers neutre donnerait une garantie d'une certaine pondération entre les parties dans leurs discussions, car en général les ressources du syndic sont nettement plus importantes que celles du professionnel, ce qui crée un déséquilibre dans la perception et une certaine iniquité dans la réalisation du processus disciplinaire. La présence d'une ressource autre que le syndic pour animer objectivement et de façon impartiale le processus et coordonner les échanges, présenterait la conciliation sous un regard crédible, susciterait la confiance des usagers potentiels et assurerait une certaine stabilité et prévisibilité dans le déroulement, tant

---

<sup>222</sup> *Parizeau c. Barreau du Québec*, [1997] R.J.Q. 1701 (C.S.)

pour les parties que pour le public qui doit, en tout temps constater que sa protection décrétée par le Code n'est pas affectée.

Ce tiers, que nous présenterons comme un conciliateur disciplinaire, aura une très bonne connaissance du processus disciplinaire québécois pour en comprendre les enjeux et les intérêts, permettra au syndic responsable de la protection du public et du contrôle de la profession<sup>223</sup> d'assurer sa mission, assistera le demandeur d'enquête afin de lui expliquer les rouages et les limites de la discipline, mais surtout orientera adéquatement le professionnel qui en sera généralement à sa première expérience en la matière. Le conciliateur disciplinaire sera aussi compétent et habile dans les méthodes et processus des modes de PRD afin de faciliter les échanges entre les parties, tant en caucus qu'en plénière, pour s'assurer d'un déroulement efficace et faire progresser la recherche d'un consensus. Tout comme le ferait un médiateur, le conciliateur dans une certaine mesure *va faciliter la communication, mettre l'accent sur les besoins, les intérêts plutôt que le droit, faire preuve d'empathie, désamorcer les comportements négatifs des parties, adoucir les positions extrêmes et proposer des solutions innovatrices au besoin*<sup>224</sup>, le tout dans le respect de la protection du public.

Cependant, ce conciliateur aura un rôle moins actif que le médiateur, tel que discuté plus haut, mais il permettra d'impliquer directement le membre avec le moins d'intermédiaires ou de représentants possible, favorisant ce que le professeur Georges Legault a présenté comme *l'empowerment*<sup>225</sup>. Enfin, ce conciliateur éduquera le professionnel et le demandeur d'enquête au processus disciplinaire et saura expliquer à ces derniers les limites et conséquences des demandes du syndic sur la pratique du membre, afin d'encadrer et de rendre efficaces leurs interventions dans les discussions sur une entente éventuelle, notamment sur la possibilité de donner à cette dernière l'autorité de la transaction<sup>226</sup>. Les règles du nouveau CPC concernant le

---

<sup>223</sup> Voir article 23 du Code

<sup>224</sup> Pierre-Claude LAFOND, 2012, voir note 86, p. 189.

<sup>225</sup> *Dans toute « représentation », il y a une forme d'aliénation de soi. C'est pourquoi, dans la littérature sur la médiation, les auteurs reviennent constamment sur l'« empowerment », c'est-à-dire cette manière de favoriser la « prise de pouvoir sur sa vie ». Cette prise en charge de soi se manifestera concrètement dans le processus de la médiation. La médiation devient ainsi un processus de « prise en charge de soi » dans l'élaboration d'une solution acceptable du conflit, Georges LEGAULT La médiation et l'éthique appliquée en réponse aux limites du droit (2002-03) 33 R.D.U.S. 155.*

<sup>226</sup> Voir note 203 à 208 ci-haut

déroulement de la médiation et le rôle du médiateur pourraient être sensiblement les mêmes avec les adaptations propres au processus de la conciliation disciplinaire<sup>227</sup>.

### 5.5. Proposition des nouvelles dispositions dans le Code

Nous sommes conscients que même réformée, la conciliation disciplinaire ne sera pas une panacée qui permettra de traiter tous les dossiers disciplinaires. Certaines affaires ne pourront être soumises à la conciliation à cause de leur gravité en regard de la protection du public et exigeront une intervention exclusive et immédiate du Conseil de discipline. Dans le cadre de cette recherche, et considérant la réforme en cours du Code par le ministre de la Justice du Québec, nous nous permettons, de proposer un texte pour remplacer les actuels articles 123.6 à 123.8, 156 et 160 du Code. Ce texte résume nos réflexions et commentaires sur les limites actuelles du texte et intègre comme une synthèse de nos suggestions de changements pour valoriser et faciliter l'usage de la conciliation.

Ce texte est le suivant <sup>228</sup> :

#### DE LA CONCILIATION DISCIPLINAIRE

123.6 En tout temps avant le dépôt d'une plainte contre un professionnel au conseil de discipline, le syndic, après son enquête, doit envisager et advenant le cas, proposer au demandeur d'enquête et au professionnel la conciliation disciplinaire.

Cette conciliation doit, autant que possible, impliquer le demandeur d'enquête ; le syndic prend alors les moyens raisonnables, compte tenu de toutes les circonstances, pour concilier la protection du public, les demandes de cette personne et les

Un syndic doit, avant de proposer la conciliation, tenir compte notamment de la gravité du préjudice subi et du fait que le professionnel a déjà fait l'objet d'un règlement de conciliation ou d'une déclaration de culpabilité en application de la présente section pour une infraction à l'égard de fait de même nature que ceux allégués au soutien de la tenue de l'enquête.

Toutefois, un syndic ne peut proposer la conciliation lorsqu'il estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête :

1-° sont de nature telle qu'à son opinion, une demande de radiation provisoire est nécessaire;

<sup>227</sup> Voir les articles 605 à 615 du CPC.

<sup>228</sup> Pour en faciliter la comparaison avec l'ancien texte, nos ajouts sont soulignés

2- s'il estime que la sanction envisageable est une radiation temporaire de plus de 1 mois ou une révocation du permis;

3-° révèle que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire visé à l'article 59.1.

Advenant la nécessité d'une expertise pour supporter les discussions de conciliation, un expert unique sera choisi et payé par les parties ; si les parties ne pouvaient s'entendre sur un tel expert, alors les experts de chaque partie conviendront d'identifier l'expert unique.

Toute conciliation disciplinaire peut impliquer un tiers aguerri en prévention et règlement de différend, membre d'un organisme reconnu en PRD et familier avec le processus disciplinaire québécois. Les frais de ce tiers sont partagés selon entente entre les parties et à défaut, en parts égales entre le syndic et le professionnel.

Toutes les sanctions édictées par l'article 156 du présent Code peuvent notamment être intégrées aux discussions et au règlement de conciliation.

La conciliation doit être terminée dans les 60 jours de l'acceptation de celle-ci par le professionnel ; ce délai peut être prolongé par le syndic pour des circonstances exceptionnelles.

Il peut être mis fin à la conciliation en tout temps de la seule volonté du syndic ou du professionnel.

Une conciliation est possible même après le dépôt d'une plainte disciplinaire, à la demande d'une partie ou à l'invitation du Conseil de discipline ; toutefois, le règlement de conciliation partiel ou total doit alors être approuvé par le Conseil de discipline.

123.7. Tout règlement résultant de la conciliation doit être consigné par écrit, approuvé par le syndic qui a procédé à la conciliation, si possible par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête, et par le professionnel. La demande de la tenue de l'enquête est réputée être retirée lorsque le règlement intervenu est exécuté. Le règlement contient la date, le nom du membre, le nom du syndic ayant fait la conciliation et un résumé des faits ayant donné lieu à l'enquête et reconnus par le membre.

Le demandeur d'enquête qui signe l'entente de conciliation renonce à son droit de demander la révision de la décision du syndic selon l'article 123.4 du Code.

Le règlement de conciliation peut avoir l'autorité d'une transaction selon l'article 2631 CCQ entre le membre et le demandeur d'enquête, si une référence expresse et détaillée en fait état.

Les détails du règlement de conciliation sont confidentiels et ne peuvent être utilisés contre le professionnel dans l'avenir pour des recours civils ou criminels, sauf en cas de défaut d'exécution ou d'une récidive du professionnel pour une infraction de

même nature. Ce règlement pourra cependant être allégué dans un dossier futur au conseil de discipline à titre de précédent administratif pour une période de 36 mois subséquente.

En cas de défaut d'exécution du règlement de conciliation, le professionnel se verra poursuivi en discipline pour tel défaut et pour les faits reconnus au règlement de conciliation.

123.8. Les réponses ou déclarations verbales ou écrites faites par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ou par le professionnel, dans le cadre d'une tentative de conciliation, ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables à titre de preuve contre le professionnel devant une instance juridictionnelle, sauf dans le cas d'une audience devant le conseil de discipline portant sur l'allégation selon laquelle le professionnel a fait une réponse ou une déclaration qu'il savait être fausse dans l'intention de tromper ou sur le défaut d'exécution du règlement de conciliation.

156. H) Le conseil de discipline impose au professionnel déclaré coupable d'avoir fait défaut d'exécuter un règlement de conciliation, au moins l'amende minimale.

160. Une décision du conseil de discipline peut, pour un motif que le conseil indique, comporter une recommandation au Conseil d'administration de l'Ordre d'obliger le professionnel à compléter avec succès un stage ou un cours de perfectionnement ou de l'obliger aux deux à la fois et de limiter ou de suspendre le droit du professionnel d'exercer ses activités professionnelles jusqu'à ce qu'il se soit conformé à cette obligation. Dans les cas d'une conciliation approuvée par le Conseil de discipline, ce dernier peut recommander au Conseil d'administration de l'Ordre d'obliger le professionnel à compléter avec succès un cours sur la déontologie.

Ce texte propose des modifications de fond et de forme pour le processus de conciliation disciplinaire et intègre en grande partie les concepts et remarques que nous avons discutés dans notre texte. De plus, l'article 156 du Code sur les sanctions devra être amendé pour prévoir spécifiquement une sanction d'amende minimale pour tout défaut dans l'exécution du règlement de conciliation. Cette amende minimale viendra reconnaître l'importance du respect de l'engagement en conciliation et assurera que ce processus soit initié et appliqué avec toute la rigueur et le sérieux nécessaire. À cet effet, toutes les sanctions énumérées audit article pourraient être envisagées en conciliation, incluant une lettre d'excuse<sup>229</sup>, afin que le membre accepte volontairement de se soumettre à la conséquence qui serait la plus appropriée, selon ses échanges avec le syndic, pour que la justice disciplinaire et la protection du public soient assurées.

---

<sup>229</sup> Pierre-Gabriel GUIMONT, voir note 72, p. 4

## 6. CONCLUSION

Notre hypothèse présentait la conciliation, comme une alternative valable, efficace et avantageuse pour assurer la protection du public, au même titre que le dépôt d'une plainte disciplinaire. Nous croyons humblement avoir fait la démonstration de la validité de cette hypothèse en donnant des arguments convaincants pour la supporter. En effet, après avoir discuté des objectifs de la sanction disciplinaire, nous avons établi que ces objectifs et la protection du public pouvaient, pour de nombreux dossiers, être atteints avec le processus de conciliation. Particulièrement avec une reformulation des dispositions législatives rendant la conciliation possible en tout temps, la rendant plus efficace, fonctionnelle et participative en sollicitant la collaboration du professionnel et du demandeur d'enquête.

De plus, nous croyons que les éléments présentés ci-haut démontrent que cette approche comporte des avantages importants pour les Ordres professionnels, tant pour la célérité des traitements des dossiers, dans l'économie de ressources diverses, que dans l'obtention de résultats rehaussés. Pour leur part, les demandeurs d'enquête obtiendront des résultats rapidement et adapté à leur situation tout en appréciant que la justice disciplinaire les a pris en considération. Les professionnels quant à eux y verraient des avantages pour la réduction des coûts de toutes natures, des délais réduits, l'absence de dossier disciplinaire et une participation proactive et positive à leur destin professionnel.

La justice civile avait grand besoin d'un changement de culture, d'un nouveau paradigme fondant ses bases pour corriger notamment de graves déficiences dans l'accessibilité à la justice privée<sup>230</sup>. Le nouveau *Code de procédure civile*<sup>231</sup> appliqué depuis janvier 2016 avec l'intégration obligatoire des modes de PRD, permet d'anticiper à moyen et long terme des avantages positifs pour les justiciables. La justice disciplinaire est aussi une justice privée, dans le sens où le professionnel qui accepte d'avoir les avantages d'un titre et/ou d'une pratique protégée par le Code accepte aussi d'être soumis aux obligations inscrites dans son code de déontologie et à l'autorité du syndic<sup>232</sup>. Les problèmes importants identifiés dans notre recherche, bien que différents sur certains points de ceux liés à la justice civile, sont préoccupants, tant pour les

---

<sup>230</sup> Jean-François ROBERGE, 2017, voir note 96, p. 5-6.

<sup>231</sup> Voir note 16.

<sup>232</sup> *Breton c. Comité de discipline de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec*, 2005 QCCA 195.

Ordres, pour les professionnels que pour le public. Nous sommes d'avis qu'une réforme dans le traitement du processus disciplinaire par une conciliation réformée permettrait d'obtenir des résultats positifs sur plusieurs volets, tout en garantissant la protection du public.

À l'instar de certains ordres appliquant déjà la conciliation disciplinaire de façon importante, tous les Ordres, particulièrement avec la réforme importante que nous proposons, auraient de grands avantages de multiples natures à adopter cette procédure disciplinaire moins judiciaire, plus efficace, moins coûteuse, plus rapide et respectueuse des droits de pratique de ses membres, tout en favorisant la correction volontaire de leurs façons de faire, leur responsabilisation, l'autodiscipline et l'auto éducation. Le défi est lancé et les bénéfices y sont pour tous les impliqués, tant les Ordres, les demandeurs d'enquêtes, les professionnels que le public.

Tout comme la nouvelle « culture de l'entente » reposant notamment sur *la responsabilisation des parties de coopérer activement dans le règlement de leur différend et de proposer des comportements proportionnés lorsqu'ils exercent leurs droits en demande ou font valoir leurs droits à une défense pleine et entière*<sup>233</sup>, la conciliation réformée telle que nous la proposons sera porteuse d'une justice disciplinaire améliorée et modernisée. Les textes initiaux du Code datent de plus de 40 ans. Le contexte contemporain est favorable pour que les Ordres et les professionnels se mettent à la page afin de profiter des avantages de la démocratisation de la justice participative qui se manifeste de plus en plus dans des réformes statutaires et règlementaires, tel que véhiculé notamment par le nouveau *Code de procédure civile du Québec*<sup>234</sup>.

Une réforme législative s'impose donc pour donner à ces dispositions toute la force et les nombreux bénéfices qu'elle peut apporter à la réalité professionnelle québécoise. La culture disciplinaire basée trop souvent sur une relation adversariale entre le syndic et les professionnels a grand avantage à se transformer pour atteindre une nouvelle offre de justice fondée sur la participation volontaire et proactive du membre, permettant à la fois une efficacité et une diligence, dans le respect de la protection du public.

---

<sup>233</sup> Jean-François ROBERGE, 2017, voir note 96, p. 9.

<sup>234</sup> Voir note 16.

## 7. BIBLIOGRAPHIE

### LÉGISLATIONS

*Code de la sécurité routière du Québec.*

*Code des professions du Québec.*

*Code de procédure pénale.*

*Loi sur le Barreau du Québec.*

*Loi sur les médecins du Québec.*

*Loi sur les ingénieurs du Québec.*

*Loi sur les architectes du Québec.*

*Loi sur les enseignants de l'Ontario.*

*Loi de 2009 sur l'ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage.*

*Loi de 1996 sur l'ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.*

*Loi sur la police du Québec.*

*Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel au Québec.*

*Loi sur la protection de la jeunesse du Québec.*

*Règlement sur la discipline interne pour les membres de la Sureté du Québec.*

### JURISPRUDENCES

*Avocats (Ordre professionnel des) c. Lemieux*, Tribunal des professions du Québec, 24 août 1992  
<http://www.jugement.qc.ca>.

*Avocats (Ordre professionnel des) c. Tran*, QCTP., Montréal, No 500-07-000283-998, 2 mai 2000,  
<http://www.jugement.qc.ca>.

*Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Gruszczynski*, 2013 QCCDBQ 012.

*Bégin c. Comptable en management accrédité*, 2013 QCTP 45.

*Béliveau c. Avocats*, [1990] D.D.C.P. 247 (T.P.).

*Béliveau c. Comité de discipline du Barreau du Québec*, [1992] R.J.Q. 1822, 1825, [1992] J.Q. no 1208 (C.A.) (requête pour autorisation d'appeler rejetée, [1992] C.S.C.R. no 343).

*Bell c. Chimistes*, 2004, QCTP 64.

- Benhaim c. Médecins (Ordre professionnel des)* 2017 QCTP 38.
- Breton c. Comité de discipline de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec*, 2005 QCCA 195.
- Chimistes (Ordre professionnel des) Tran c. Maheu, ès-qual.*, 2000 QCTP 042.
- Cloutier c. Comptables en management accrédité* 2004 QCTP 116.
- Cloutier c. Hôpital le Centre hospitalier de l'Université Laval (CHUL)*, [1990] R.J.Q. 717, 721, [1990] J.Q. no 294 (C.A.). 10 1998 QCTP 1687.
- Conseil de discipline Ordre des pharmaciens du Québec c. Whatchi*, #30-12-01735, le 20 novembre 2012.
- Dubois c. Avocats (Ordre professionnel des)* 2014 QCTP 86.
- Hakim c. Opticiens d'ordonnances*, [1993] D.D.C.P. 242 (T.P.).
- Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Desjardins*, 2016 CanLII 12868 (QC CDOIQ) et *Auger c. Morin*, 2002 CanLII 46826 (QC CDBQ).
- Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Saim, C.S.*, Québec, No 200-17-012014-098, 30 mai 2012, <http://www.jugement.qc.ca>.
- Lacroix c. Bilodeau*, [1998] R.R.A. 1102, [1998] J.Q. no 5040 (C.Q.).
- Lacroix c. Comptables en management accrédités*. (2004) D.D.O.P.282 (T.P.) <http://www.jugement.qc.ca>.
- Lamarche c. Infirmières et infirmiers auxiliaires*, 2013 QCTP 62.
- Lapointe c. Hôpital Le Gardeur*, [1992] 1 R.C.S. 351, 363 (j. L'Heureux-Dubé), [1992] A.C.S. no 11.
- Lapointe c. Médecins*, [1997] D.D.O.P. 317 (T.P.), <http://www.jugement.qc.ca>.
- Latulippe c. Médecins (Ordre professionnel des)*, 1998 QCTP 1687, p. 18 et 19 du jugement original.
- Lin Auger c. Morin*, 2002 CanLII 46826 (QC CDBQ).
- M.B. c. Capitale (La), assurances générales Inc.*, 2009 QCCA 2330, [2009] J.Q. no 15012 (demande pour autorisation d'appeler rejetée, C.S.C., 2010-04-08, 33550).
- Pharmaciens (Ordre professionnel des) c. Watchi* (AZ-50913813).
- Pharmascience Inc. c. Binet*, [2006] 2 R.C.S. 513, 2006 CSC 48, para. 37 <http://www.jugement.qc.ca>.

*Psychologues (Ordre professionnel des) c. Paule Lamontagne*, 1996 DDOP 133-141.

*Martel c. Hôtel-Dieu St-Vallier*, [1969] R.C.S. 745, 750.

*Médecins (Ordre professionnel des) c. Fanous*, 2011 QCTP 228.

*Médecins (Ordre professionnel des) c Sutton*, 2015 CanLII 23459 (QC CDCM).

*Ordre professionnel des notaires c. Syndicat des employés de bureau, section local 57 (SIEPB) CTC-FTQ*, [2006] R.J.Q. 87 (C.A.).

*Ouellet c. Médecins*, 2006 QCTP 74.

*Paquette c. Médecins*, [1995] R.D.J. 301 (C.A.), <http://www.jugement.qc.ca>.

*Parizeau c. Barreau du Québec*, [1997] R.J.Q. 1701 (C.S.).

*Pigeon c. Daigneault*, C.A. 15 avril 2003. <http://www.jugement.qc.ca>.

*Poulin c. Gerbeaux*, (Psychologues, Ordre des) No 33-10-00400, 25 janvier 2017, en ligne : <http://www.jugement.qc.ca>.

*Psychologue c. Bérubé*, [2001] D.D.O.P. 315 (T.P.).

*Psychologues c. Gattuso*, C.S. Montréal, No 500-05-071777-021, 16 décembre 2005, <http://www.jugement.qc.ca>.

*R. c. Jordan*, 2016 CSC 27, [2016] 1 R.C.S. 631.

*Shatner c. Généreux*, J.E. 2000-1899 (C.S.).

*Seidel c. Telus Communications Inc.*, 2011 CSC 15, EYB 2011-187826, para. 54.

*Tran c. Chimistes (Ordre professionnel des)* D.D.E. 2000D-40 (T.P.).

*Tremblay c. Comptables agréés (Ordre professionnel des)*, [1996] D.D.O.P. 179 (T.P.).

*Tremblay c. Dionne*, [2006] R.J.Q. 2614, [2006] J.Q. no 12310 (C.A.) (désistement d'appel d'une décision sur sanction).

*X. c. Mellen*, [1957] B.R. 389, 406, [1957] J.Q. no 39.

## DOCTRINES

Lise I. BEAUDOIN, *L'adoption du Code des professions en 1973*, dans *Revue du Barreau*, Volume 31 - numéro 19, 15 novembre 1999.

- Luc BÉGIN, *Légiférer en matière d'éthique : le difficile équilibre entre éthique et déontologie*, (2011) 13-1 *Éthique publique* 39,44.
- Emmanuelle BERNHEIM, *Seul-e devant la justice : état de la situation québécoise* Nouveaux Cahiers du socialisme, n° 16, 2016 <http://id.erudit.org/iderudit/82650ac>.
- Louis BORGEAT, *La faute disciplinaire sous le Code des professions*, (1978) 38 *R. du B.* 3, 8.
- Jacques CHEVALIER, *Vers un droit postmoderne ?* Dans Jean Clam et Gilles Martin, *Les transformations de la régulation juridique*, Droit et société, Paris, J.G.D.J., 1998.
- Hélène DE KOVACHICH, *La médiation privée et la conciliation judiciaire*, dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en justice participative : la diversification de la pratique de l'avocat*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006.
- Marie DOUNIAUX, *La conciliation dans le contentieux disciplinaire des professions médicales*, Bordeaux, LEH Édition, 2013, Mémoires numériques de la BNDS.
- Michelle GUILLAUME-HOFNUNG, *La médiation*, coll. « Que sais-je? », 7<sup>e</sup> éd. Paris, P.U.F., 2015.
- Claude FABIEN, *Le nouveau cadre contractuel de l'exercice des professions*, dans Le défi du droit nouveau pour les professionnels. Le Code civil du Québec et la réforme du Code des professions, Les journées Maximilien-Caron, Montréal, Éditions Thémis, 1995, p. 73.
- Mario GOULET, *Le droit disciplinaire des corporations professionnelles*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993.
- Pierre-Gabriel GUIMONT, *Moyens alternatifs de protéger le public : Au-delà de la judiciarisation du dossier*, dans *Droit Disciplinaire* (Montréal, 2-3 juin 2015), Montréal, Formations avancées en droit administratif et en droit disciplinaire.
- Jean-Claude HÉBERT, *La faute professionnelle des avocats*, dans S.F.C.B.Q., *Congres annuel du Barreau du Québec (2012)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Line JANELLE, *L'impact de l'introduction de la faute disciplinaire en matière de responsabilité civile, mémoire de maîtrise*, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1988.
- Odette JOBIN-LABERGE, *Norme, infraction et faute civile*, dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, vol. 137, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire* (2000), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000.
- Pierre-Claude LAFOND, *L'accès à la justice civile au Québec, Portrait général*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2012.
- Pierre-Claude LAFOND, *Régler autrement les différends*, LexisNexis, Montréal, 2015.

Ginette LATULIPPE, *La médiation judiciaire : un nouvel exercice de justice*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2012.

Georges LEGAULT, *La médiation et l'éthique appliquée en réponse aux limites du droit* (2002-03) 33 R.D.U.S. 155.

K. LOWRY, *Evaluation of Community-Justice Programs*, In S. E. Merry and N. Milner (eds.), *The Possibility of Popular Justice: A Case Study of Community, Mediation in the United States*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1993.

Daniel MANDRON, *La conciliation des différends en droit disciplinaire*, dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire 2013*, volume 367, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013.

Louis MARQUIS, *Droit de la prévention et du règlement des différends*, 2015 Les éditions revue de droit.

MCEWEN, C. A., and R. J MAIMAN,. *Small Claims Mediation in Maine: An Empirical Assessment*. Maine Law Review, 1981, 33.

Ministère de la justice, Gouvernement du Canada, *Le manuel relatif au règlement des conflits*, <http://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/sjc-csj/sprd-dprs/res/mrrc-drrg/04.html>.

Marc-André MORENCY et Jeanne SIMARD. (2004), *Aux sources de la déontologie québécoise : l'organisation entre l'éthique et le droit*. Organisations & territoires, 13, (3).

Marie PARÉ, *Droit disciplinaire: l'enquête du syndic*, Revue du Barreau/Tome 59/Printemps 1999 : <https://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/revue/1999-tome-59-1-p307.pdf>.

Raymond PATERNOSTER, *How Much do We Really Know About Criminal Deterrence?* (2010) 100(3) Journal of Criminal Law & Criminology.

Guy PÉPIN, *Concordances et dissonances entre les fautes civile et déontologique*, dans Le défi du droit nouveau pour les professionnels, Le Code civil du Québec et la réforme du Code des professions, Les journées Maximilien-Caron, Montréal, Éditions Thémis, 1995, p. 105, aux pages 123-130.

Chantal PERREAULT, *L'aveuglement volontaire et l'alter ego comme modes de commission d'une infraction déontologique*, dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, vol. 122, *Développements récents en droit professionnel et disciplinaire* (1999), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1999, p. 45.

Sylvie POIRIER, *La discipline professionnelle au Québec, principes législatifs, jurisprudentiels et aspects pratiques*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998.

PRATT, TRAVIS C. et al., *The Empirical Status of Deterrence Theory: A Meta-Analysis*, dans Frances T. Cullen et al, dirs., *Taking Stock: The Status of Criminological Theory* (New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 2006).

Marie-Claude RIGAUD, *La déontologie et l'éthique dans le contexte des MARC*, dans Pierre-Claude LAFOND, *Régler autrement les différends*, LexisNexis, Montréal, 2015.

Jean-François ROBERGE, *La justice participative. Changer le milieu juridique par une culture intégrative de règlement de différends*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011.

Jean-François ROBERGE, *La justice participative. Fondements et cadre juridique*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017.

Thérèse ROUSSEAU-HOULE, *La responsabilité civile professionnelle : tendances de la jurisprudence récente*, dans *Responsabilité professionnelle : nouvelles orientations*, Toronto, The Canadian Institute, 9 novembre 1987.

Gilles SIMARD, *Manuel du notaire-médiateur*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2016.

Raymond TREMBLAY, *L'utilisation successive de la preuve entre les instances civiles, pénales et disciplinaires*, (1990) 69 R. du B. can. 497.

Jean-Guy VILLENEUVE, Nathalie DUBÉ, Tina HOBDAV, *Précis de droit professionnel*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2007.

## PÉRIODIQUES

Héloïse ARCHAMBAULT, *Seulement 3 % des enquêtes contre les médecins aboutissent en plainte disciplinaire*, Journal de Montréal, édition du 28 mai 2016.

Yves BOISVERT, *Comédie Disciplinaire*, Journal La Presse Chronique Édition du 22 mai 2014, section actualité, écran 11, [http://plus.lapresse.ca/screens/4236-0d38-537cce9f-9bdc-0d01ac1c606d\\_7C\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/4236-0d38-537cce9f-9bdc-0d01ac1c606d_7C_0.html).

Pierre PELCHAT, *Fautes graves* 25 janvier 2013, Journal Le Soleil, <https://www.lesoleil.com/actualite/sante/fautes-graves-le-college-des-medecins-prone-la-severite-8c0b8eea61124c7237e2bb3dac6a7287>.

Philippe TEISCEIRA-LESSARD, *Un policier de la SQ dans l'embarras après avoir tenu des propos racistes* <http://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/201503/13/01-4851764-un-policier-de-la-sq-dans-lembarras-apres-avoir-tenu-des-propos-racistes.php>.

## DICTIONNAIRES

*Dictionnaire canadien des relations de travail* : Gérard Dion Presses Université Laval, 1986.

*Dictionnaire de français*, Larousse,  
<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/d%C3%A9ontologie/23671>.

*Dictionnaire.cordial-enligne.fr/définition/responsabilisables*.

## RAPPORTS ANNUELS DES ORDRES PROFESSIONNELS

*Rapport annuel 2014/2015*, Ordre des psychologues du Québec.

*Rapport annuel 2014/2015*, Ordre des ingénieurs du Québec.

*Rapport annuel 2004 à 2015*, Barreau du Québec.

## AUTRES

*Code de la santé publique des médecins français* <https://www.conseil-national.medecin.fr/article/article-1-champ-d-application-du-code-224>.

*Combien de professionnels de la santé en France ?* DILA, La direction de l'information légale et administrative de France. <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/risque-sante/professionnels-sante/combien-professionnels-sante-france.html>.

Décret n° 2012-696 du 7 mai 2012 relatif à l'institution d'une procédure de conciliation préalable à la saisie des chambres de discipline de première instance de l'Ordre national des pharmaciens de France et à la procédure disciplinaire applicable à cet Ordre.

*Déontologie policière et conciliation, l'expérience québécoise* : Me Claude Simard,  
[www.cacole.ca/confere-reunion/pastCon/presentations/2005/SimardC-fra.pdf](http://www.cacole.ca/confere-reunion/pastCon/presentations/2005/SimardC-fra.pdf).

*Le discours de l'Office des professions du Québec, de 1973 à 1987*, Dépôt légal, 1<sup>er</sup> trimestre 1987, Bibliothèque nationale du Québec, ISBN 2-550-17246-9.

L'OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, *25 ans au service de sa mission de protection du public, anthologie commémorative 1974-1999*. <file:///C:/Users/poste/Downloads/Anthologie-comm-25e.pdf>.

Office des professions du Québec, Communiqué de presse du 9 septembre 2015.

*Rapport de gestion du Ministre de la Justice pour 2016-2017*,  
<https://www.justice.gouv.qc.ca/ministere/documents-ministeriels/rapport-annuel-de-gestion-2016-2017/>.

Rapport (Castonguay-Nepveu) de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social, 7 vol., Québec, 1967-1972.

## 8. ANNEXES

### ANNEXE 1

#### EXTRAITS PERTINENTS DU CODE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

**123.6.** *Un syndic qui estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête peuvent faire l'objet d'un règlement peut proposer à la personne qui a demandé la tenue de l'enquête et au professionnel la conciliation, et ce, en tout temps avant le dépôt d'une plainte contre ce professionnel au conseil de discipline.*

*Si la personne qui a demandé la tenue de l'enquête et le professionnel consentent à la conciliation, le syndic qui l'a proposée prend les moyens raisonnables, compte tenu de toutes les circonstances, pour tenter de les concilier.*

*Un syndic doit, avant de proposer la conciliation, tenir compte notamment de la gravité du préjudice subi et du fait que le professionnel a déjà fait l'objet d'une déclaration de culpabilité en application de la présente section pour une infraction à l'égard de faits de même nature que ceux allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête.*

*Toutefois, un syndic ne peut proposer la conciliation lorsqu'il estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête:*

*1° sont de nature telle que la protection du public ou sa confiance envers les membres de l'Ordre risquent d'être compromises si le conseil de discipline n'est pas saisi de la plainte;*

*2° révèlent que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire visé à l'article 59.1.*

**123.7.** *Tout règlement résultant de la conciliation doit être consigné par écrit, approuvé par le syndic qui a procédé à la conciliation, et signé par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ainsi que le professionnel. La demande de la tenue de l'enquête est réputée être retirée lorsque le règlement intervenu est exécuté.*

**123.8.** *Les réponses ou déclarations faites par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ou par le professionnel, dans le cadre d'une tentative de conciliation, ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables à titre de preuve contre le professionnel devant une instance juridictionnelle, sauf dans le cas d'une audience devant le conseil de discipline portant sur l'allégation selon laquelle le professionnel a fait une réponse ou une déclaration qu'il savait être fausse dans l'intention de tromper.*

## **ANNEXE 2**

### **RÈGLEMENT SUR LA DISCIPLINE INTERNE DES MEMBRES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC**

#### **SECTION III**

##### **EXAMEN DES PLAINTES**

30. Après analyse du rapport d'enquête, le responsable du traitement des plaintes peut:

1° rejeter la plainte s'il estime qu'elle est frivole, vexatoire, mal fondée, portée de mauvaise foi ou qu'il y a insuffisance de preuve;

2° référer la plainte à la conciliation;

3° citer le membre en discipline, sauf s'il s'agit du directeur général ou d'un directeur général adjoint, auquel cas la plainte est transmise au secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif.

Le responsable du traitement des plaintes informe le membre concerné et le plaignant de la décision prise en vertu du premier alinéa et des motifs de cette décision.

#### **SECTION IV**

##### **CONCILIATION**

33. Le responsable du traitement des plaintes, lorsqu'il réfère une plainte à la conciliation conformément à l'article 30, désigne un conciliateur et lui transmet une copie du dossier.

Le membre concerné et le plaignant peuvent également, avec l'accord du responsable du traitement des plaintes, recourir à la conciliation à toute étape du processus disciplinaire. Le responsable du traitement des plaintes désigne alors un conciliateur et lui transmet une copie du dossier.

34. La conciliation a pour objectif de résoudre, par un règlement accepté par le plaignant et le membre et approuvé par le responsable du traitement des plaintes, la plainte formulée à l'encontre d'un ou plusieurs membres.

Le plaignant et le membre doivent collaborer dans le cadre du processus de conciliation.

35. Le conciliateur notifie au membre et au plaignant un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu de la séance de conciliation au moins 7 jours avant la tenue de celle-ci.

Le plaignant peut être accompagné de la personne de son choix et le membre peut être accompagné d'un membre de son association syndicale ou professionnelle.

36. À l'issue d'une conciliation, le règlement intervenu doit être consigné par écrit par le conciliateur, signé par le plaignant et le membre, puis approuvé par le responsable du traitement des plaintes. La plainte est alors réputée être retirée et aucune mention de cette plainte ne doit être inscrite au dossier personnel du membre.

37. Un règlement doit intervenir dans un délai de 45 jours à compter de la date de la transmission du dossier au conciliateur par le responsable du traitement des plaintes. Celui-ci peut autoriser une prolongation de ce délai et en fixer les modalités.

38. Dès qu'il constate l'échec de la conciliation, le conciliateur fait rapport au responsable du traitement des plaintes. Le dossier est alors retourné à sa compétence afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

39. Le responsable du traitement des plaintes peut mettre fin à la conciliation s'il le juge nécessaire. Le dossier est alors retourné à sa compétence afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

40. Les réponses données et les déclarations faites par le plaignant ou le membre dans le cadre d'une conciliation ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables à titre de preuve devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire.

## ANNEXE 3

## Décisions et jugements sur le fond rendu en 2014-2015 en matière disciplinaire

Ordres professionnels	Conseils de discipline	Tribunal des professions
Acupuncteurs	4	1
Administrateurs agréés	1	0
Agronomes	2	0
Architectes	12	1
Arpenteurs-géomètres	9	1
Audioprothésistes	5	0
Avocats	83	10
Chimistes	3	0
Chiropraticiens	20	0
Comptables professionnels agréés	53	5
Conseillers et conseillères d'orientation	0	0
Conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés	1	0
Dentistes	79	4
Denturologistes	0	2
Diététistes	0	0
Ergothérapeutes	2	0
Évaluateurs agréés	5	0
Géologues	2	0
Huissiers de justice	5	0
Hygiénistes dentaires	0	0
Infirmières et Infirmiers	36	2
Infirmières et infirmiers auxiliaires	22	1
Ingénieurs	13	1
Ingénieurs forestiers	2	0
Inhalothérapeutes	4	0
Médecins	24	7
Médecins vétérinaires	2	0
Notaires	52	2
Opticiens d'ordonnances	6	0

Optométristes	6	0
Orthophonistes et audiologistes	2	0
Pharmaciens	39	0
Physiothérapie	25	0
Podiatres	3	0
Psychoéducateurs et psychoéducatrices	2	0
Psychologues	9	0
Sages-femmes	0	0
Sexologues	0	0
Techniciens et techniciennes dentaires	1	0
Technologistes médicaux	4	0
Technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale	2	0
Technologues professionnels	7	0
Traducteurs, terminologues et interprètes agréés	0	0
Travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux	7	1
Urbanistes	0	0
<b>Total</b>	<b>554</b>	<b>38</b>

Source : Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ)

## Annexe 4

Dossiers réglés par la conciliation du syndic en vertu de l'article 123.6 du <i>Code des professions</i> <sup>1</sup>						
Ordre professionnel	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Acupuncteurs	2	1	3	0	2	nd <sup>2</sup>
Administrateurs agréés	1	1	4	0	0	0
Agronomes	0	0	0	0	0	0
Architectes	35	nd	0	5	37	42
Arpenteurs-géomètres	17	7	3	7	12	8
Audioprothésistes	7	2	1	9	8	4
Avocats	56	26	13	31	30	36
Chimistes	0	0	0	0	0	0
Chiropraticiens	3	6	6	7	3	5
Comptables professionnels agréés	s.o. <sup>3</sup>	3	1	4	3	5
Conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés	0	0	0	0	0	2
Conseillers et conseillères d'orientation	5	3	1	0	1	nd
Criminologues	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	nd	0
Dentistes	11	11	16	12	10	3
Denturologistes	38	28	35	40	34	29
Diététistes	0	0	0	1	1	0
Ergothérapeutes	0	0	1	0	0	1
Évaluateurs agréés	5	4	0	nd	0	0
Géologues	0	0	0	0	0	0
Huissiers de justice	41	39	25	31	39	9
Hygiénistes dentaires	0	0	0	0	1	0
Infirmières et infirmiers	14	7	14	10	13	11
Infirmières et infirmiers auxiliaires	4	7	13	10	14	7
Ingénieurs	8	4	2	27	108	84
Ingénieurs forestiers	0	1	1	1	3	1
Inhalothérapeutes	1	3	0	0	1	0
Médecins	1	0	0	0	67	5
Médecins vétérinaires	35	11	36	56	56	227
Notaires	2	2	2	2	5	5
Opticiens d'ordonnances	48	81	64	67	95	72
Optométristes	11	15	0	151	117	119
Orthophonistes et audiologistes	7	1	1	1	3	1
Pharmaciens	nd	0	1	0	325	41
Physiothérapie	4	0	0	0	0	1
Podiatres	2	nd	1	0	0	8
Psychoéducateurs et psychoéducatrices	0	0	0	0	0	0
Psychologues	33	5	3	2	3	3
Sages-femmes	1	0	2	2	6	0
Sexologues	s.o.	s.o.	0	0	0	0
Techniciens et techniciennes dentaires	1	1	0	0	0	0
Technologistes médicaux	1	0	0	0	0	0
Technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale	1	0	0	0	0	2
Technologues professionnels	3	0	6	6	2	0
Traducteurs, terminologues et interprètes agréés	9	0	0	1	4	2
Travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux	1	1	0	1	0	1
Urbanistes	0	0	0	0	0	0

1. Les données sont issues des rapports annuels des ordres professionnels.

2. « ND » signifie « donnée non disponible ».

3. « S.O. » signifie « sans objet », car l'Ordre n'existait pas lors des exercices financiers concernés.

**Office des professions du Québec, Direction de la recherche et de l'analyse, Équipe de veille et de vérification, 26 juillet 2018.**