

**RÈGLES D'ÉTHIQUE ET DE FONCTIONNEMENT APPLICABLES
AU SYNDIC ET À SES RELATIONS AVEC LE PRÉSIDENT,
LES ADMINISTRATEURS ET LES AUTRES DIRIGEANTS DE
L'ORDRE DES ARCHITECTES DU QUÉBEC**

(EXTRAIT)

Article 8.1 Lignes directrices concernant la décision du syndic de porter plainte²⁰

A- Pourquoi des lignes directrices?

Le pouvoir du syndic de porter plainte contre un professionnel est prévu à l'article 128 du *Code des professions* :

128. Le syndic ou un syndic adjoint doit, à la demande du Bureau, porter contre un professionnel toute plainte qui paraît justifiée; il peut aussi, de sa propre initiative, agir à cet égard.

Une plainte peut être portée, par ailleurs, par toute autre personne. Cette personne ne peut être poursuivie en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ce pouvoir. (nous soulignons)
1973, c. 43, a. 125; 1994, c. 40, a. 115

En vertu de cette disposition, le syndic ne doit porter plainte au comité de discipline que dans les cas où une telle plainte *paraît justifiée*. Pour en arriver à cette conclusion, le syndic doit donc agir avec discernement et juger du sérieux d'une plainte. Aussi, la jurisprudence a confirmé que le syndic, dans l'exercice de ses fonctions, a une discrétion pour loger ou non une plainte selon l'article 128²¹.

Le syndic ayant discrétion pour déposer une plainte, il est de mise pour l'Ordre d'en déterminer les paramètres d'exercice. L'adoption de critères uniformes par l'Ordre comporte plusieurs avantages, dont les principaux sont de favoriser l'équité et la cohérence dans l'analyse des dossiers et la prise de décisions par le syndic.

²⁰ Cette section a été ajoutée par le Bureau le 31 octobre 2003. Elle a été rédigée en s'inspirant des *Règles d'éthique et de fonctionnement applicables au syndic, aux administrateurs et au président de l'Ordre des optométristes du Québec* et de l'article de Guy COURNOYER, « Le « Top Ten » du Tribunal des professions : 2002-2003 », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire (2003)*, vol. 191, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, pages 37 à 45.

²¹ *Infirmières et infirmiers c. Lloyd*, [1990] D.D.O.P. 318; *Lalande c. Infirmières et infirmiers*, [1997] D.D.O.P. 257.

L'existence de lignes directrices claires permet aussi au public, au professionnel et aux instances de l'Ordre de mieux comprendre les raisons pour lesquelles le syndic décide ou non de porter une plainte disciplinaire. Bien sûr, le but visé ici n'est pas de rallier toutes les personnes concernées à la décision du syndic, ce qui serait utopique, mais plutôt qu'elles aient la sincère conviction d'avoir été traitées équitablement suivant des règles établies.

Dans l'établissement des présentes lignes directrices, l'Ordre s'est inspiré des règles qui viennent encadrer la discrétion du procureur général de déposer des poursuites en matière pénale. Dans ce domaine, il est reconnu que l'établissement de lignes directrices claires favorise l'équité et s'avère utile pour les autorités, et ce, tant à l'étape de la décision d'intenter ou non une poursuite que de celle de mettre fin aux procédures engagées²².

Les présentes lignes directrices doivent aussi être perçues comme un cadre général à l'intérieur duquel les faits particuliers à chaque affaire devront être examinés. Les critères qui sous-tendent le pouvoir discrétionnaire de déposer une plainte ne peuvent, en effet, se réduire à une simple formule mathématique; il ne serait d'ailleurs pas souhaitable qu'il en soit ainsi.

B- Lignes directrices

Avant de déposer une plainte en vertu de l'article 128, le syndic devra s'assurer de la suffisance de la preuve et déterminer, en fonction des critères mentionnés ci-dessous, de l'opportunité de

porter plainte pour assurer la protection du public. Ces deux éléments sont essentiels au dépôt d'une plainte disciplinaire par le syndic et ils n'ont pas à être abordés dans un ordre prédéfini.

- **Suffisance de la preuve**

Pour qu'il y ait suffisance de la preuve, il faut conclure à une probabilité raisonnable de condamnation. La simple apparence de culpabilité ne suffit pas. Pour en arriver à cette conclusion, le syndic doit évaluer la valeur probante des éléments de preuve qui seront présentés au comité de discipline, en tenant évidemment pour acquis que le comité agira de façon impartiale et conformément à la loi.

Pour évaluer la preuve correctement, il faut tenir compte de facteurs tels que la disponibilité, la compétence et la crédibilité des témoins, sans oublier l'impression qu'ils auront sur le comité de discipline, et déterminer la force probante ainsi que l'admissibilité des éléments de preuve à charge. Par ailleurs, le syndic est tenu d'envisager les moyens de défense à la disposition de l'intimé ou, du moins, ceux qu'il entend invoquer, et de tenir compte de tout autre facteur qui influe sur la probabilité de la condamnation.

On attend du syndic qu'il applique cette norme tout au long du processus disciplinaire. Compte tenu qu'il n'existe pas de garantie quant à l'aboutissement de la plainte disciplinaire, ni quant à

²² Voir à ce sujet : Commission de réforme du droit, *Poursuites pénales : les pouvoirs du procureur général et des procureurs de la couronne*, Document de travail 62, 1990, page 79.

la valeur probante que le comité de discipline accordera aux éléments de preuve, le syndic doit être prêt à revoir ses positions en fonction du développement de l'instance.

- **Opportunité de porter plainte pour assurer la protection du public**

Avant de porter plainte le syndic doit évaluer, compte tenu des faits prouvables et du contexte, s'il est opportun de le faire pour assurer la protection du public. Malgré une preuve suffisante et suivant des critères bien définis, le syndic pourrait en effet décider qu'il est préférable de ne pas porter plainte.

Les facteurs à prendre en considération et la valeur qu'il faut accorder à chacun d'eux varient selon les circonstances particulières de chaque affaire. En général, plus l'infraction et le préjudice seront graves, plus la protection du public exigera qu'une plainte soit déposée à l'encontre de l'architecte fautif. La liste ci-dessous donne un aperçu des facteurs à considérer pour conclure à l'opportunité de porter plainte pour assurer la protection du public.

Critères pertinents

- a) la gravité de l'infraction reprochée;
- b) la gravité du préjudice causé par l'infraction;
- c) les circonstances particulières de l'infraction : atténuantes ou aggravantes;
- d) les antécédents de l'intimé;
- e) le temps écoulé depuis la perpétration de l'infraction;
- f) le degré de responsabilité de l'intimé à l'égard de l'infraction;
- g) la fréquence de l'infraction reprochée dans la profession et la nécessité d'adopter des mesures de dissuasion d'application générale ou particulière;
- h) la possibilité d'intenter d'autres recours plus appropriés (comme par exemple le recours civil) ou la possibilité de recourir à une solution de rechange raisonnable pour assurer la protection du public, comme par exemple la conciliation prévue à l'article 123.6 du *Code des professions* ou les mécanismes de conciliation et d'arbitrage de comptes, dans le cas d'une mécontente sur les honoraires, ou encore la prise en charge du dossier par le comité d'inspection professionnelle, selon l'article 122.1 du *Code des professions*;
- i) le droit à l'indemnisation, au dédommagement des victimes de l'infraction auquel la plainte pourrait donner lieu;
- j) la sanction prévisible en cas de condamnation;
- k) la préoccupation du public à l'égard de l'infraction reprochée;

- l) le caractère désuet de la disposition législative qui prévoit l'infraction;
- m) le caractère technique de l'infraction;
- n) les ressources disponibles²³.

Critères non pertinents à la décision de porter plainte

La décision du syndic de porter plainte ne doit pas reposer sur les facteurs suivants :

- a) la race, la nationalité, l'origine ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la condition sociale, le handicap, les convictions politiques de l'intimé ou de toute autre personne ayant participé à l'enquête;
- b) les sentiments personnels du syndic à l'égard de l'intimé, du client ou de la personne qui a demandé la tenue de l'enquête;
- c) l'incidence éventuelle du jugement sur la situation personnelle ou professionnelle des personnes qui prennent la décision d'intenter des poursuites;
- d) le statut social de l'intimé, du client ou de la personne qui a demandé la tenue de l'enquête.

C- L'avis du syndic

Au terme de son enquête, le syndic doit informer par écrit la personne qui a demandé la tenue de l'enquête de sa décision :

123. Le syndic ou un syndic adjoint informe par écrit toute personne qui a demandé la tenue d'une enquête de sa décision de porter ou non une plainte devant le comité de discipline à la suite de la demande de la tenue de l'enquête ou de sa décision de transmettre la demande au comité d'inspection professionnelle.

S'il décide de ne pas porter une telle plainte, il doit en même temps expliquer par écrit à cette personne les motifs de sa décision et l'aviser de la possibilité de demander l'avis du comité de révision.

²³ Ce critère ne saurait à lui seul justifier le syndic de ne pas porter plainte. Il pourrait par exemple contribuer à justifier le syndic de ne pas porter plainte dans des cas où l'enquête ou les procédures s'avèreraient très dispendieuses et qu'une sanction symbolique serait vraisemblablement imposée. Une affaire rendue complexe par le nombre d'intimés pourrait aussi justifier le syndic de concentrer ses efforts à l'égard des principaux responsables tout en laissant tomber les procédures à l'égard des acteurs secondaires.

S'il transmet la demande au comité d'inspection professionnelle, il doit, de plus, en même temps expliquer par écrit à cette personne les motifs de sa décision. (nous soulignons)

1975, c. 80, a. 12; 1988, c. 29, a. 38; 1994, c. 40, a. 110.

Ainsi dans les cas où il décide de ne pas porter plainte, le syndic a l'obligation d'expliquer par écrit les motifs de sa décision. Dans son avis, le syndic doit donc faire état de ses conclusions et expliquer en quoi la preuve est insuffisante ou en quoi il n'y a pas opportunité de déposer une plainte pour assurer la protection du public. Le syndic complète son avis en informant cette personne de son droit de demander l'avis du comité de révision.

D- Le comité de révision

Le comité de révision est constitué en vertu de l'article 123.3 du *Code des professions*. Son mandat est de donner, sur demande de la personne qui a demandé la tenue de l'enquête, un avis relativement à la décision du syndic de ne pas porter plainte.

La procédure de révision est prévue à l'article 123.4 du Code:

123.4 La personne qui a demandé au syndic la tenue d'une enquête peut, dans les 30 jours de la date de la réception de la décision du syndic ou du syndic adjoint de ne pas porter une plainte devant le comité de discipline, demander l'avis du comité de révision.

Dans les 90 jours de la date de la réception de la demande d'avis visée au premier alinéa, le comité de révision rend son avis par écrit après avoir pris connaissance de l'ensemble du dossier et des pièces, que doit lui transmettre le syndic ou le syndic adjoint ou correspondant, et après avoir entendu, le cas échéant, le syndic, le syndic adjoint ou correspondant ainsi que la personne qui a demandé la tenue de l'enquête. (nous soulignons)
1994, c. 40, a. 110.

Comme l'indique cette disposition, le rôle du comité de révision se limite à émettre un avis quant à la décision du syndic de ne pas porter plainte. Il ne s'agit pas à proprement parler d'un rôle de décideur, mais plutôt d'un mécanisme de contrôle du bien-fondé de la décision du syndic de ne pas porter plainte contre un membre de l'Ordre. Il faut aussi noter que, dans cet exercice, le comité n'a même pas le pouvoir de forcer le syndic à porter une plainte ou à se livrer à une enquête plus approfondie, respectant ainsi l'indépendance opérationnelle que le code garantit au syndic (art. 121)²⁴.

Dans le cadre de ses attributions, le comité de révision doit prendre connaissance de l'ensemble du dossier et des pièces. Le comité peut aussi entendre le syndic, le syndic adjoint ou

²⁴ *Millette c. Comité de révision des plaintes du Barreau du Québec*, J.E. 2003-954 (CA).

correspondant et la personne qui a demandé la tenue d'une enquête, mais seulement s'il le juge à propos. À la lecture de cette disposition, il s'agit d'ailleurs des seules personnes qui peuvent être entendues par le comité de révision. Le professionnel n'en fait pas partie.

Par ailleurs, si le comité décide d'entendre l'un ou l'autre du syndic ou de la personne qui a demandé la tenue de l'enquête, il devra alors les entendre tous les deux²⁵. S'il le juge à propos, le comité de révision peut aussi entendre les parties par voie téléphonique ou accepter des notes écrites en lieu et place de leur comparution²⁶.

En ce qui concerne les avis du comité, ceux-ci doivent être rendus par écrit dans les 90 jours de la demande. Il s'agit des seules exigences concernant l'avis du comité de révision. Ainsi, contrairement au syndic qui doit expliquer ses motifs de ne pas porter une plainte (art. 123), le comité de révision n'a pas une telle obligation²⁷. Cela étant dit, bien qu'il n'y soit pas tenu, rien n'empêche le comité de fournir les motifs au soutien des avis qu'il rend.

Selon l'article 123.5, le comité de révision peut dans son avis:

- conclure qu'il n'y a pas lieu de porter plainte devant le comité de discipline ;
- suggérer au syndic de compléter son enquête ;
- suggérer au syndic de référer le dossier au comité d'inspection professionnelle ;

- conclure qu'il y a lieu de porter plainte devant le comité de discipline et suggérer le nom d'une personne qui, agissant à titre de syndic, peut porter plainte.

²⁵ *Millette c. Comité de révision des plaintes du Barreau du Québec*, J.E. 2003-954 (CA).

²⁶ Voir par exemple : *Falardeau c. Nantel*, J.E. 97-553 (C.S.).

²⁷ *Millette c. Comité de révision des plaintes du Barreau du Québec*, J.E. 2003-954 (CA).