

LE COMITÉ DE RÉVISION ET LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Pour cette seconde chronique du syndic, nous vous proposons deux articles forts intéressants relativement aux instances en place au sein de notre ordre pour assurer la protection du public :

- ▶ Le Comité de révision, instance offerte au plaignant à la suite d'une enquête conduite par un syndic pour demander une révision de la décision prise par le syndic.
- ▶ Le Conseil de discipline, instance chargée d'entendre toute plainte déposée par un syndic ou par une personne désireuse de déposer une « plainte privée » contre un membre de l'Ordre.

LE PROCESSUS DE RÉVISION DES PLAINTES

Qu'est-ce que le Comité de révision ?

Le comité de révision de l'OTCTCFQ est une instance prévue par le Code des professions. Son mandat consiste à donner un avis relativement à la décision du syndic de ne pas porter plainte contre un membre de l'Ordre devant le Conseil de discipline. Trois personnes siègent au Comité de révision. Au moins une d'entre elles est un administrateur de l'Ordre nommé par l'Office des professions. Les deux autres sont des membres de l'Ordre nommés par le conseil d'administration. Selon le Code des professions, le comité a l'obligation de rendre un avis, par écrit, dans les 90 jours suivant la date de réception de la demande.

Quand le Comité de révision intervient-il ?

Pour que le Comité de révision intervienne dans un dossier, les conditions suivantes doivent toutes être respectées :

- Une demande d'enquête a été déposée, auprès du syndic, sur un membre de l'Ordre;
- Le syndic conclut que la demande est non fondée et qu'aucune plainte ne sera déposée devant le Conseil de discipline;
- Le plaignant n'est pas satisfait de cette décision;
- La demande est faite, dans les 30 jours, suivant la date de la réception de la décision du syndic, au Comité de révision.

Quelle est la démarche suivie par le Comité de révision ?

Après avoir reçu la demande de révision, la présidence du comité s'assure que toutes les conditions sont respectées. Par la suite, le syndic transmet à la présidence trois copies du dossier qui sont expédiées au membre, pour analyse. Le Comité de révision informe le plaignant de son droit de présenter des observations écrites, en tout temps, avant que le comité ne rende son avis.

Après avoir pris connaissance du dossier du syndic et des observations du plaignant, les membres du comité se réunissent, généralement par conférence téléphonique, afin d'apprécier la justesse de la décision du syndic de ne pas porter plainte devant le Conseil de discipline. Il n'appartient pas au comité de recommencer ou de compléter l'enquête du syndic. C'est donc sur le dossier, tel que constitué par le syndic, que le comité doit se pencher et se prononcer. Essentiellement, le Comité de révision

évalue le bien-fondé de la décision du syndic, tant sur les faits que sur le droit, et s'assure qu'aucun élément n'a été oublié. Dans le cadre de sa réunion, le comité peut, s'il le juge utile, entendre le plaignant et le syndic.

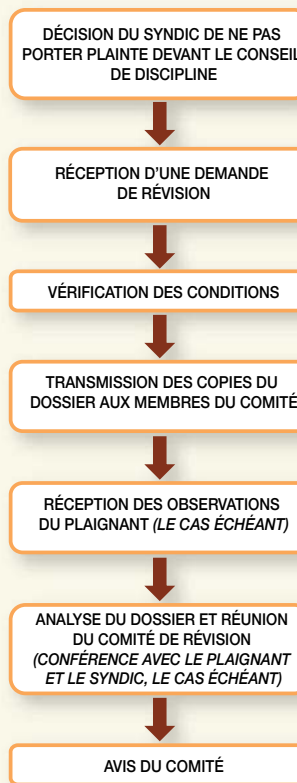
Avis du comité de révision

Après analyse du dossier, le comité rend un avis contenant les conclusions suivantes :

- Suggérer au syndic de compléter son enquête et de rendre, par la suite, une nouvelle décision quant à l'opportunité de porter plainte;
- Conclure qu'il y a lieu de porter plainte devant le Conseil de discipline et suggérer la nomination d'un nouveau syndic (d'un syndic ad hoc) qui, après enquête, prend la décision de porter plainte ou non;
- Conclure qu'il n'y a pas lieu de porter plainte devant le Conseil de discipline.

Le comité peut également suggérer à un syndic de référer le dossier au Comité d'inspection professionnelle.

Voici le schéma de la démarche du comité de révision :



Y-a-t-il un autre recours pour le plaignant ?

L'avis du Comité de révision n'est pas soumis à un processus d'appel devant le Tribunal des professions. Le plaignant qui n'est pas d'accord avec l'avis du comité peut décider de →

déposer lui-même une plainte devant le Conseil de discipline. C'est ce que l'on appelle communément une « plainte privée ».

Activités du comité de révision

Au cours des dernières années, sur 25 dossiers étudiés en

Année	Nb rencontres	Nb dossiers	Décisions	
			Confirmer la décision du syndic	Référer au Conseil de discipline
2009-2010	5	6	5	1
2010-2011	5	5	5	
2011-2012	6	10	9	1
2012-2013	4	4	4	

Comité de révision, deux seulement ont fait l'objet d'un désaccord avec la décision du syndic. Aussi, on peut constater que bien peu de situations sont portées en appel de la décision du syndic. Dans ces deux dossiers, le plaignant et le syndic ont été entendus avant que le comité ait conclu qu'il a lieu de référer la situation au Conseil de discipline. Ainsi, pour la majorité des dossiers, le Comité de révision a confirmé la décision du syndic sans avoir besoin d'entendre le plaignant et le syndic impliqué dans le dossier.

Conclusion

Le Comité de révision a remarqué au cours des années que les dossiers en demande de révision concernent principalement les situations de litiges entourant les régimes de protection au majeur. Le travailleur social serait souvent perçu comme faisant alliance avec certains membres de la famille au détriment des autres. Enfin, dans plusieurs dossiers en révision, nous avons constaté des lacunes importantes en ce qui concerne la tenue de dossiers, ce qui peut causer un problème important dans la compréhension du travail effectué par le travailleur social.

LE CONSEIL DE DISCIPLINE



Sa juridiction

Le système professionnel québécois compte 45 ordres professionnels et un total d'environ 370 000 membres, tous soumis à un conseil de discipline, lequel est leur tribunal spécialisé composé de trois membres : deux de l'ordre ainsi qu'un avocat

ayant plus de dix ans de pratique. Le Conseil de discipline a une juridiction exclusive et est saisi de toute plainte formulée contre un professionnel pour une infraction aux dispositions du Code des professions, de la Loi constituant l'ordre dont il est membre ou des règlements adoptés conformément à cette loi. Fait à signaler : une personne peut faire l'objet d'une plainte même si elle n'est plus membre de son ordre. Le Conseil de discipline entend toutes les plaintes contre une personne qui a été membre d'un ordre et pour une infraction commise alors qu'elle était membre de l'ordre.



Comment saisir le Conseil de discipline?

Le Code des professions nous enseigne qu'une plainte doit être écrite et appuyée du serment du plaignant. Cette plainte est reçue par le secrétaire du conseil de discipline qui signifie ladite plainte au professionnel. Les plaintes entendues devant ce tribunal proviennent uniquement de deux sources : le syndic de l'ordre ou toute autre personne. La réalité veut que 95 % des plaintes sont portées par des syndicats et le reste par des personnes qui veulent saisir seules le Conseil de discipline.



Le contenu de la plainte portée contre un professionnel

La plainte doit respecter certains critères au niveau de son contenu : elle doit être écrite et indiquer sommairement la nature et les circonstances de temps et de lieu de l'infraction reprochée au professionnel. La jurisprudence a souvent rappelé aux plaideurs que le droit disciplinaire est un droit particulier et le Code des professions n'édicte pas de règles quant à la formulation exacte d'une plainte. Il est cependant bien établi qu'un professionnel doit connaître, avant la tenue de l'audience, les faits qui lui sont reprochés ainsi que la preuve recueillie par le poursuivant. Enfin, la plainte doit décrire les faits et les relier à une disposition législative applicable.

L'instruction de la plainte portée devant un conseil de discipline



Le conseil de discipline est un tribunal spécialisé – dont toutes les audiences sont publiques – qui peut siéger partout au Québec. La pratique veut qu'un professionnel faisant l'objet d'une plainte puisse s'adresser au Conseil de discipline afin de se faire entendre – et se défendre – dans le lieu où les faits se sont déroulés. Le secrétaire du Conseil de discipline signifie un avis d'audience aux parties au moins trois jours francs avant la date d'audience en précisant bien le lieu de celle-ci. L'audition d'une plainte disciplinaire débute par l'enregistrement du plaidoyer du professionnel pour chacun des chefs reprochés. Lorsque le professionnel reconnaît sa culpabilité à chacune de ces infractions, le Conseil de discipline ne pourra rendre une décision sur la sanction qu'après avoir entendu les représentations des parties. Dans le cas où un professionnel ne reconnaît pas sa culpabilité, il appartiendra au plaignant de démontrer, par une preuve prépondérante, les éléments essentiels et déterminants des actes reprochés au professionnel afin que ce dernier soit déclaré coupable. Bref, le fardeau de la preuve repose sur les épaules du plaignant, mais le professionnel n'a pas droit au silence. Il demeure contraignable, mais il bénéficie de la présomption d'innocence.

Le Code des professions encadre le droit du professionnel à une défense pleine et entière. Toutefois, cette même loi prévoit que le Conseil de discipline peut entendre l'affaire en l'absence du professionnel, si celui ne se présente pas à la date et au lieu fixés.



La preuve présentée devant le Conseil de discipline lors de l'audition sur culpabilité

Lors de l'audition sur culpabilité, les parties peuvent présenter une preuve documentaire, testimoniale ou une combinaison des deux. Dans le cadre

d'une preuve testimoniale, les parties peuvent présenter deux types de témoins devant un conseil de discipline, soit le témoin ordinaire ou le témoin expert. Le témoin ordinaire vient témoigner sur des faits dont il a eu connaissance, alors que le témoin expert vient renseigner le Conseil de discipline sur l'existence d'une règle scientifique ou d'une norme généralement reconnue qui serait applicable aux faits spécifiques sous étude. Le témoin expert, par sa contribution, aide le conseil à déterminer si le professionnel poursuivi a dérogé ou non à la norme ou à la règle, et dans quelle mesure il l'a transgressée compte-tenu de la preuve offerte. Lorsque les deux parties (le poursuivant et le professionnel) ont terminé la présentation de leur preuve sur culpabilité, le Conseil a l'obligation de rendre à la majorité des membres une décision écrite et motivée.



L'audition sur la sanction

À la suite d'une décision du Conseil de discipline concluant à la culpabilité du professionnel sur l'un ou plusieurs chefs de la plainte, une audition sur sanction est tenue afin de permettre aux parties de se faire

entendre sur la sanction. Le Conseil de discipline qui rend la sanction est constitué des mêmes membres qu'au moment de la déclaration de culpabilité. L'audition sur sanction ne constitue pas une forme de révision de la culpabilité ni une seconde chance pour parfaire une défense. Les représentations et les témoignages sur sanction, sans remettre en cause la culpabilité d'un professionnel, peuvent servir à établir la gravité de l'offense et influencer sur la sanction. Au stade de l'audition sur la sanction, les parties peuvent aussi présenter une preuve documentaire ou testimoniale, mais les règles de preuves applicables à l'audition sur sanction sont plus souples que celles applicables à l'audition sur la culpabilité. Les parties peuvent suggérer au Conseil de discipline la sanction à imposer au professionnel. Toutefois ce dernier n'est nullement lié par les représentations que peuvent lui faire l'une ou l'autre des parties.



Les sanctions imposées par un conseil de discipline

L'objectif de la sanction est d'assurer la protection du public et de satisfaire aux critères d'exemplarité et de dissuasion, tout en considérant le droit du professionnel d'exercer sa

profession. Sur le plan théorique, la doctrine donne au Conseil de discipline un éventail de facteurs objectifs et subjectifs pour déterminer la sanction appropriée. Dans la liste des facteurs objectifs, il est primordial de mettre l'accent sur la protection du public, suivi de la gravité de l'offense, la spécificité de la profession, la qualité de spécialiste, le rapport direct avec l'infraction, la durée des infractions, les conséquences des actes commis, l'exemplarité et la gradation des sanctions. Au niveau des facteurs subjectifs, un conseil devra imposer une sanction en analysant la présence ou l'absence d'antécédents disciplinaires, l'âge de la personne accusée, le nombre d'années de pratique, la

bonne réputation, le risque de récurrence, la répétition des infractions, les conséquences pour le client, la volonté de s'amender, la collaboration avec le syndic, l'admission des faits et/ou un plaidoyer de culpabilité, la situation financière du professionnel, la surcharge de travail, le manque d'expérience, la présence de préméditation et le bénéfice personnel obtenu par le professionnel.

Le Code des professions offre aussi une pluralité de sanctions pouvant être imposées à un professionnel. Cependant, cette loi précise et impose certaines balises au Conseil de discipline. Tout d'abord, si le Conseil doit imposer une amende au professionnel, celle-ci est d'au moins 1 000 \$ pour chaque infraction et d'au plus 12 500 \$. Le Conseil dispose aussi de la réprimande comme sanction possible à imposer. Toutefois, cette sanction est souvent imposée dans des dossiers dont l'infraction n'est pas jugée grave. Dans une majorité de dossiers, le Conseil de discipline est confronté à une demande de radiation de la part du bureau du syndic. Le Conseil de discipline et les parties vont défendre leur position à l'aide de la jurisprudence. Malgré le fait que la plupart des radiations imposées le sont pour des périodes variant entre un et six mois, une telle sanction peut s'avérer désastreuse pour un professionnel qui travaille en pratique autonome.

Dans la détermination de la sanction appropriée, le Conseil exerce une discrétion. Cependant, le Code des professions impose au Conseil d'ordonner la publication de la décision dans un journal circulant dans le lieu où le professionnel est domicilié (domicile professionnel), lorsque la décision impose une radiation temporaire, une limitation ou une suspension temporaire du droit d'exercer des activités professionnelles. Cette ordonnance a pour seul but la protection du public et la publicité des décisions atteint cet objectif. Le Conseil de discipline peut faire une exception à cette règle, mais la jurisprudence nous enseigne que les motifs doivent être très particuliers pour éviter une publication de la décision.

Enfin, le Conseil terminera sa décision en imposant au professionnel le remboursement des déboursés à l'Ordre. Les déboursés sont ceux relatifs à l'instruction de la plainte. Ils comprennent notamment les frais de signification, d'enregistrement, d'expertises acceptées en preuve et les indemnités payables aux témoins assignés. Les déboursés comprennent aussi les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil de discipline, à l'exception de ceux du président. En conclusion, le Conseil, dans la confection de sa décision sur sanction, doit analyser des facteurs objectifs et subjectifs et la loi lui offre l'encadrement nécessaire pour rendre une décision juste et appropriée selon les circonstances.

Dans le prochain numéro, en juillet 2014 :

- le processus d'inspection professionnelle un an après sa mise à jour et son lien particulier avec le bureau du syndic;
- la radiation provisoire d'un membre par le Conseil de discipline, l'utilité de cette mesure demandée par un syndic et ses effets;
- le bilan annuel du bureau du syndic 2013-2014 avec une analyse des incidences de la mise en application des activités réservées au sein de notre Ordre.