



**ÉTHIQUE, CÉLÉRITÉ ET SURVEILLANCE
DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE**

Mémoire préparé à l'attention de M. St-Arnaud,
Ministre de la Justice

(Et soumis par la suite à Madame Stéphanie Vallée,
Actuelle Ministre de la Justice)

Rédigé par M. Charles Roy, président
et Mme Pascale Doucet,
responsable du comité Éthique et processus disciplinaire

Au nom de l'Association des psychologues du Québec

Septembre 2013

Préambule

« Une justice de haute qualité est exigée lorsque le droit d'une personne d'exercer sa profession ou de garder son emploi est en jeu. Une suspension de nature disciplinaire peut avoir des conséquences graves et permanentes sur une carrière. »¹

— L'honorable juge Brian Dickson

Ce document est le fruit d'une réflexion qui évolue au sein de notre association professionnelle depuis près de huit ans. Son point de départ vient du fait que certains² de nos membres, bouleversés par leur expérience du processus disciplinaire, sont entrés spontanément en contact avec nous. Nous avons apporté écoute et réconfort à nos collègues éprouvés en ayant en tête que, pour la plupart des professionnels, faire l'objet d'une enquête disciplinaire ou d'une plainte au Conseil de discipline est en soi une expérience difficile (que la demande d'enquête soit fondée ou non). Toutefois, un questionnement concernant les comportements et les méthodes de travail de certains membres du bureau du syndic³ s'est dégagé de ces nombreux témoignages, nonobstant les réactions émotives et subjectives de nos collègues. Malgré différentes démarches, nous n'avons pu obtenir de réponses claires à nos questions.

Nous avons, au fil des années, échangé avec des membres d'autres associations professionnelles sur la question du processus disciplinaire. Également, des procureurs spécialisés en droit professionnel, observateurs privilégiés des différentes étapes du processus disciplinaire, ont alimenté notre réflexion en partageant certaines observations. Finalement, nous avons pris connaissance de diverses décisions prises par les tribunaux, incluant les Conseils de discipline, ainsi que des textes de doctrine liés au droit disciplinaire. Forts du cumul d'informations, provenant de différentes sources concernant le processus disciplinaire au sein de plusieurs ordres, nous avons poussé notre réflexion afin d'avoir une perspective qui transcende les préoccupations de nos membres. Nous nous sommes éloignés du tableau afin d'avoir une vue d'ensemble et notre réflexion concerne le processus disciplinaire, tous ordres confondus.

Notre objectif, avec ce document, est de vous partager ces observations, ainsi que l'analyse qui s'en est suivie. Ainsi, nous parlerons de professionnels, de syndicats et d'ordres professionnels, sans égard à l'appartenance à un ordre en particulier. À ce point de notre réflexion, nous ne souhaitons pas mettre l'emphase sur les situations précises rapportées par les professionnels lors de leur expérience du processus disciplinaire et des contacts avec des membres du bureau du syndicat. Nous ne voulons pas d'avantage élaborer sur les démarches infructueuses de certains professionnels, y compris via notre association, lorsqu'ils ont voulu témoigner auprès des autorités concernées. Nous avons tenté de comprendre pour quelles raisons de telles situations se produisent et persistent, et nous avons identifié plusieurs pistes de réponse dans la législation et dans l'organisation des bureaux de syndicats. Toutefois, si des exemples issus de témoignages peuvent faciliter la compréhension du lecteur, il sera possible de fournir des informations plus précises sur demande.

¹ Kane c. Cons. d'administration de l'U.C.B., [1980] 1 RCS 1105 à la p 1113.

² La forme masculine sera utilisée afin d'alléger le texte.

³ Dans le but d'alléger le texte, nous désignerons, par le terme syndicat, tous les membres qui constituent un bureau du syndicat, soient le syndicat, les syndicats adjoints et les syndicats correspondants.

Introduction

Au Québec, les citoyens ont la chance d'être protégés par l'ensemble des lois et des chartes quand ils sont confrontés au système judiciaire. Ils sont en droit de s'attendre à ce que les tribunaux examinent les causes avec discernement et objectivité, et qu'un arbitre puisse rendre une décision juste et équitable en la circonstance. La crédibilité du système judiciaire dans son ensemble repose par ailleurs sur ces valeurs incontournables. Les droits des citoyens se retrouvent entre les mains des différents acteurs de l'appareil judiciaire : avocats, juges, arbitres, etc. Ceux-ci détiennent donc un grand pouvoir. Heureusement, ces acteurs voient leur travail et leurs conduites soumis à une surveillance et un contrôle de la part du Barreau, du Conseil de la magistrature, etc. On s'assure que les services qu'ils offrent soient rendus avec professionnalisme, éthique et célérité.

Le système professionnel au Québec regroupe 44 ordres qui encadrent le travail de 367,000 professionnels⁴. Ceux-ci pourront, à tout moment, faire face à un processus disciplinaire, généralement suite à une demande d'enquête d'un citoyen (communément appelée plainte). Pour un professionnel, ce processus revêt une grande importance, considérant l'impact potentiel sur sa vie personnelle et professionnelle. De lourdes sanctions pourront être imposées (amendes, radiation, etc), souvent plus imposantes que de nombreuses sanctions auxquelles font face des citoyens reconnus coupables d'infractions pénales ou criminelles. Or, contrairement à l'ensemble des acteurs du système judiciaire, le travail et les comportements des syndics ne sont pas encadrés par des règles d'éthique ni surveillés par un organisme indépendant.

Un outil incontournable pour l'encadrement et la surveillance des professionnels est le traitement des demandes d'enquête. Dans chaque ordre professionnel existe un cheminement simple et balisé des demandes d'enquête, rendant la démarche conviviale et transparente pour le demandeur. Ce mécanisme n'existe pas pour les professionnels qui agissent en qualité de syndic et nous verrons que leur code de déontologie leur est difficilement applicable. Conséquemment, il s'avère difficile, voire impossible dans certains cas, de faire une plainte à l'encontre d'un syndic, ce que nous vous exposerons dans la deuxième partie de ce document. Les mécanismes mis en place pour assurer l'indépendance nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, principalement une immunité récemment renforcée par la législation, mettent des bâtons dans les roues de quiconque souhaiterait alerter les autorités de comportements vexatoires de la part d'un syndic ou de méthodes de travail inadéquates. Nous ferons appel à l'enseignement des tribunaux pour soutenir notre réflexion.

Par la suite, nous vous exposerons les impacts de cette situation, tant pour les professionnels que pour le public. Nous aurons recours, notamment, aux nombreux témoignages recueillis pour illustrer nos propos. Enfin, nous vous soumettrons, bien humblement, des recommandations visant à améliorer la célérité du processus disciplinaire au niveau des syndics, l'uniformisation des pratiques et l'éthique dans l'exercice de leurs fonctions. Nous considérons que la mise sur pied d'un organe de contrôle et de surveillance des syndics est nécessaire à la saine administration de la justice disciplinaire. Cet organe permettrait, notamment, de s'assurer que les droits des professionnels, lorsqu'ils font face au processus disciplinaire, soient respectés, tout en harmonisant la manière les enquêtes sont menées au sein d'un ordre et entre les ordres. Un tel organe permettrait également que les syndics, au même titre que tous les autres professionnels au Québec, voient leurs comportements et leur travail être balisés, évalués et surveillés. Ils

⁴ Office des professions < <http://www.opq.gouv.qc.ca/>>

pourraient, à l'instar des autres professionnels, être jugés par leurs pairs quand les plaintes s'avèrent fondées. Également, les membres du public et les professionnels auraient enfin accès à un mécanisme leur permettant de faire une demande d'enquête au sujet d'un syndic tout en préservant l'indépendance du syndic, l'organe étant extérieur aux ordres professionnels.

Nous sommes conscients que le problème soulevé est important. La majorité des professionnels ayant été confrontés au processus disciplinaire ont été traités de manière adéquate. Néanmoins, l'absence d'organe de surveillance et de contrôle du travail des acteurs du système disciplinaire ouvre la porte à des situations malheureusement trop fréquentes d'abus de pouvoir et possiblement d'atteinte aux droits fondamentaux. L'intention n'est pas de contester la pertinence du système disciplinaire ni de protéger les professionnels aux conduites inexcusables, loin de là! Nous souhaitons, simplement, nous assurer d'une application juste et équitable de la justice disciplinaire. Nous ne pouvons, dans un état de droit, détourner les yeux devant cette situation flagrante d'absence de protection, d'autant qu'elle se réalise année après année pour un nombre significatif de citoyens. Il y va de la crédibilité même du système disciplinaire auprès des professionnels, qui ne représentent pas moins de 8.5% de la population active du Québec.

Partie I : État de la situation

Le système disciplinaire au Québec est complexe; il vise principalement à protéger le public. Les professionnels doivent être membres d'un ordre professionnel, qui aura la tâche de faire respecter le *Code des professions* [Code], leur code de déontologie et autres lois ou règlements connexes. Par le biais des enquêtes du bureau du syndic, les professionnels pourront faire face à un processus juridique particulier si le syndic dépose une plainte au Conseil de discipline de son ordre. S'ils sont reconnus coupables des actes reprochés, ils feront face à des sanctions disciplinaires. Le droit disciplinaire est un droit *sui generis*, empruntant des dispositions du droit administratif et du droit pénal, en plus de celles qui lui sont propres.

Les syndicats constituent une pièce maîtresse dans ce système et jouent un double rôle : celui d'enquêteur et celui de plaignant. Dans ce dernier cas, il dépose une plainte au Conseil de discipline au nom de l'ordre pour lequel il travaille, un peu à la manière du procureur de la Couronne. Un professionnel qui n'est pas satisfait d'une décision rendue à son égard pourra faire appel au Tribunal des professions. Toutefois, s'il considère que le syndic s'est comporté de manière inadéquate à son endroit, ou que sa façon d'enquêter lui a été préjudiciable, il aura peine à se faire entendre.

Les syndicats sont membres de l'ordre professionnel qu'ils servent et devraient donc, par conséquent, être soumis au code de déontologie qu'ils ont le mandat de faire respecter. Comme nous le verrons dans la deuxième partie, cela ne se passe pas ainsi dans la pratique. Il s'avère très difficile pour un citoyen ou un professionnel de rapporter des comportements préjudiciables et indignes d'un syndic car il n'existe aucun organisme mandaté pour surveiller leurs comportements. Seuls les conseils d'administration des ordres professionnels ont le pouvoir de destituer un syndic, mais nous verrons que cette démarche est difficile à appliquer. Les syndicats sont les seuls professionnels qui peuvent agir pratiquement en toute impunité n'étant, à toutes fins pratiques, redevables à personne. Ce manque de contrôle et de surveillance des agissements des syndicats présente un risque non négligeable d'abus. Plusieurs professionnels, ne sachant vers qui se tourner, ont raconté leur expérience à leur association professionnelle.

Ces professionnels nous ont témoigné de très nombreuses irrégularités, lesquelles sont habituellement passées sous silence, sous prétexte que l'étape de l'enquête serait en apparence sans gravité, comparativement au dépôt d'une plainte devant le Conseil de discipline. Mais ce que les témoignages recueillis nous révèlent, c'est que l'étape de l'enquête est, dans ses impacts, tout sauf sans gravité pour bon nombre de professionnels. L'un des aspects qui posent souvent problème, c'est celui de la conciliation. À première vue, il s'agit d'un processus équitable et qui repose sur une notion d'arbitrage. Afin de s'épargner le dépôt d'une plainte au Conseil de discipline et de longues et coûteuses démarches et auditions, certains professionnels préféreront admettre un fait qu'ils considèrent faux. L'intention de démontrer au public que le bureau du syndic prend au sérieux les demandes d'enquête entraîne à l'occasion de forts biais à l'encontre de la vérité et des circonstances réelles entourant la plainte formulée par une personne du public concernant le professionnel sous enquête.

Selon les témoignages de plusieurs professionnels, il semblerait que certains bureaux de syndicats ouvrent plus facilement une enquête que d'autres. Le mécanisme de filtrage des demandes d'enquête se fait à la discrétion des membres du bureau du syndic. Quand une demande d'enquête est retenue, il peut s'ensuivre un long processus d'enquête qui peut être particulièrement difficile à vivre pour plusieurs professionnels, lorsque non justifié. Malheureusement, personne n'est en

mesure de surveiller le professionnalisme des syndic lors de cette prise de décision. À titre d'exemple, la situation suivante a été rapportée par un professionnel travaillant dans le réseau de la santé. Un client, déçu des services reçus, dépose une plainte au bureau du syndic de tous les corps professionnels de son équipe traitante. Dans tous les cas, la demande d'enquête a été jugée frivole et non recevable, à l'exception d'un ordre. Une longue et pénible enquête s'en est suivie, qui n'a finalement mené à rien. La grande discrétion dont jouissent les syndic à cette étape, jumelée à l'absence de surveillance, permettent des disparités importantes dans le traitement des demandes d'enquête. Par conséquent, les professionnels ne sont pas traités de manière équitable d'un ordre professionnel à l'autre, voire d'un syndic à l'autre.

Il existe également, selon les témoignages recueillis, des différences importantes dans la durée des enquêtes, ainsi que dans la manière dont elles ont été menées. Dans certains cas, les syndic s'acquittent de cette tâche avec diligence, alors que d'autres semblent faire traîner les choses en longueur, laissant le professionnel dans l'incertitude pendant une ou deux années. Il est vrai qu'une enquête peut devoir s'avérer longue, mais quand l'enquête reste manifestement inactive pendant des mois pour finalement être fermée sans qu'une plainte soit déposée, nous pouvons nous questionner sur la pertinence d'une telle durée. Comme nous le verrons dans la suite de ce mémoire, cette situation entraîne des préjudices significatifs chez le professionnel. D'autres professionnels ont rapporté que certains syndic agissent avec un zèle difficile à justifier. Selon eux, le syndic, n'ayant pu trouver matière à porter plainte, se serait lancé dans une « expédition de pêche », fouillant dans des éléments peu ou pas liés à la plainte de départ. Toujours selon eux, le syndic aurait pu laisser un dossier inutilement ouvert, uniquement dans l'espoir de finir par attraper quelque chose d'autre, afin de parvenir enfin à donner satisfaction à la personne du public qui a fait une demande d'enquête. Dans une décision⁵, les membres du Conseil de discipline du Collège des médecins s'expriment sur ce sujet :

[171] Dans l'accomplissement de sa tâche, le syndic ne peut avoir pour but d'obtenir à tout prix une condamnation du professionnel dont le comportement a été mis en cause à la suite de la réception d'une information. Cette objectivité doit nécessairement se refléter dans le travail d'enquête, puisqu'à ce stade, le professionnel n'est que soupçonné d'avoir manqué à ses obligations déontologiques. Le Tribunal des professions l'a rappelé en ces termes :

« Le but de l'enquête du syndic n'est pas d'établir la culpabilité du professionnel. Elle vise avant tout à lui permettre de déterminer s'il y a matière à plainte après qu'il eût obtenu une connaissance complète des faits. »

Contrairement à ce qui est indiqué dans cette décision, plusieurs professionnels ont exprimé avoir eu l'impression que le syndic s'évertuait à trouver une faute à leur reprocher, à tout prix. Encore une fois, nous pouvons observer que le traitement subi par les professionnels varie grandement selon le syndic responsable du dossier à l'étape de l'enquête.

Les dérives les plus souvent rapportées sont probablement celles se rapportant aux comportements et aux attitudes du syndic. Des professionnels au sein de divers ordres professionnels font état de comportements et d'attitudes inacceptables de certains officiers des bureaux de syndic, tels que : paroles blessantes, vexatoires, inutilement agressives, attitudes dénigrantes et méprisantes, et procédures d'enquête abusives, improvisées, voire négligentes. Selon plusieurs professionnels, certains comportements s'apparentent à la violence psychologique ou au harcèlement moral.

⁵ Collège des médecins du Québec c Gauthier, 2011 CanLII 18575 (QC CDCM), au para 171.

Enfin, d'aucuns ont rapporté à plusieurs reprises que les experts choisis par les syndicats avaient des compétences très questionnables pour évaluer convenablement les situations particulières au dossier. En d'autres termes, leurs compétences ne leur permettaient pas une compréhension éclairée, donc, le discernement requis pour bien évaluer les enjeux professionnels de la situation sous enquête.

Les membres des Conseils de discipline sont généralement des professionnels qui poursuivent leur pratique à temps partiel ou y retourneront après leur mandat. Ils demeurent donc eux-mêmes sujets à enquête et à plaintes de la part du bureau du syndic de leur ordre. Il a été porté à notre attention que certains membres des Conseils de discipline craignent de rendre une décision contraire aux prétentions du syndic, de peur de tomber ultérieurement dans la mire de ce dernier. L'indépendance des décideurs des Conseils de discipline est ainsi continuellement à risque. Pour faire un parallèle avec l'indépendance des juges, c'est comme si les procureurs de la Couronne avaient la possibilité d'enquêter et de déposer une plainte disciplinaire à l'endroit des juges de leurs dossiers. Une telle éventualité dans les tribunaux nous apparaît inacceptable à sa face même, mais est tolérée dans les audiences des Conseils de discipline.

Des professionnels nous ont également rapporté avoir reçu la visite d'un inspecteur de leur ordre suite à une enquête disciplinaire. Dans certains cas, ils avaient l'impression que cet inspecteur agissait, à la demande du syndic, dans le but de les prendre en défaut puisque l'enquête n'avait pas permis de démontrer la présence d'une faute déontologique. Ceci nous amène à souhaiter que la fonction d'inspection professionnelle ne soit pas contaminée. La création d'une *muraille de Chine* entre l'inspection professionnelle et le bureau du syndic nous paraît essentielle afin que l'inspection professionnelle demeure un comité d'amélioration de la pratique et ne serve pas de canal de renseignements pour le syndic ou encore de punition déguisée visant le professionnel, quand le syndic n'a pas réussi à trouver matière à plainte disciplinaire.

Bien sûr, les observations, impressions et prétentions des professionnels qui ont rapporté des situations irrégulières n'ont pas subi les vérifications et examens qu'un élément de preuve subirait dans une Cour de justice. Toutefois, le grand nombre de témoignages reçus indique qu'il y a matière à questionnement, d'autant plus qu'il est difficile pour eux de rapporter ces informations à qui de droit et avoir l'impression que ces informations ont été considérées à leur juste valeur. Aujourd'hui, notre objectif est de communiquer notre réflexion, non de dénoncer des personnes ou des groupes.

II- Protection du public et des professionnels : vide juridique?

Comme l'indique l'Office des professions sur son site Internet : « Les recours disciplinaires ont pour but de sanctionner un professionnel qui a commis une infraction aux dispositions du Code des professions, de la loi constituant l'ordre dont il est membre ou des règlements adoptés conformément au présent Code ou à cette loi. » Les professionnels peuvent à tout moment faire l'objet d'une enquête de la part d'un syndic de leur ordre. Ce syndic est membre d'un ordre professionnel mais est difficilement soumis au Code de déontologie de cet ordre quand il agit en qualité de syndic. Un jugement rendu par le Tribunal des professions réfléchit à la question, dans le cas-ci au sujet d'un avocat n'agissant pas en qualité d'avocat :

[43] En d'autres termes, il serait incohérent d'appliquer des textes législatifs et réglementaires conçus pour régir l'exercice de la profession d'avocat à des membres du Barreau lorsqu'ils agissent non pas à titre d'avocats mais, comme dans le cas soumis, en qualité d'arbitres [...]

[44] M^e Chantal Perreault dans son étude « L'immunité des plaignants et décideurs en droit disciplinaire » (Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire 2001*, (Éditions Yvon Blais, 2001, 59) écrit (p. 125) :

Lorsqu'il agit comme syndic, ce dernier [...] ne pratique pas sa profession vis-à-vis le public au sens où le législateur l'a prévu. Le syndic n'a pas de client ou de patient. Il devient donc très tortueux d'essayer d'accrocher quelque aspect de son travail de syndic à un code de déontologie qui vise une toute autre réalité.⁶

Comme nous le verrons, un professionnel ou un membre du public qui souhaite faire une plainte à l'endroit d'un syndic n'a pas accès à un mécanisme organisé et transparent de réception des plaintes. Également, plusieurs professionnels, occupant des fonctions judiciaires (juges, décideurs de tribunaux administratifs, régisseurs, etc), voient leurs conduites professionnelles soumises à une instance judiciaire : le Conseil de la magistrature surveille les juges, le Conseil de la justice administrative surveille les membres des tribunaux administratifs, etc. Une telle instance n'existe pas dans le cas des syndics.

Les syndics n'occupent pas de fonctions judiciaires car ils ne prennent pas de décisions de ce type. Ils exercent deux fonctions principales : celle d'enquêter un professionnel et celle de déposer formellement une plainte, après enquête, auprès du Conseil de discipline de leur ordre, fonction comparable au procureur de la Couronne. Le juge Dalphond l'explique bien dans un jugement de la Cour supérieure : « La clé de voûte au niveau du contrôle de la profession est le syndic qui joue un double rôle: celui d'enquêteur doté de pouvoirs importants (art. 122 du Code) et celui de dénonciateur ou plaignant devant le Comité de discipline (art. 128 du Code). »⁷

Contrairement aux syndics, les policiers, dont les policiers-enquêteurs, sont soumis au Code de déontologie policière, qui sera appliqué par un tribunal administratif spécialisé : le Comité de déontologie policière. Ces deux catégories de professionnels exercent des tâches similaires mais leur travail et leurs comportements ne font pas l'objet du même niveau de surveillance et de contrôle. Comme nous le verrons dans cette section, il est difficile, pour un professionnel ou un

⁶ Chao c. White, 2004 QCTP 023, AZ-50222574, aux para 43 et 44.

⁷ Parizeau c. Barreau du Québec, REJB 1997-00258, (C.S.), LPJ 97-0120, J.E. 97-1047, au para 54.

membre du public, de trouver un interlocuteur quand vient le moment de dénoncer les comportements d'un syndic.

Indépendance et immunité des syndics

Les syndics, tant dans leur rôle d'enquêteur que dans celui de plaignant, ne pourraient exercer adéquatement leurs fonctions s'ils ne pouvaient compter sur une importante indépendance. Ils ne peuvent subir de pression de quiconque quand vient le temps de prendre des décisions et de donner une ligne directrice à leur enquête. Afin de s'assurer que rien n'entrave leur indépendance, des mesures ont été ajoutées au fil des années. La mesure la plus importante est l'immunité qui leur est accordée dans l'exercice de leurs fonctions.

Les plaintes que plusieurs professionnels ont formulées concernaient, d'une part, les comportements et les attitudes de syndics, et d'autre part, la manière dont ils font leur travail. Nous avons pu constater que certains juges ont indiqué que les comportements d'un syndic sont soumis au Code de déontologie. Par exemple, sous la plume du juge Déziel, la Cour supérieure affirmait en 2004 que « Le Code des professions ne prévoit aucune distinction entre un professionnel qui exerce sa profession ou celui qui ne l'exerce pas.⁸ ». Toutefois, comme nous venons de l'évoquer, il est difficile d'appliquer un code de déontologie quand un professionnel n'agit pas à ce titre. Les devoirs et obligations des syndics sont plutôt balisés dans le *Code des professions*, à l'article 123. Toutefois, nous ne trouvons des obligations qu'envers le demandeur d'enquête; aucune ne s'adresse au professionnel visé par l'enquête, à l'exception du dévoilement de la preuve. Chantal Perreault et François Joli-Cœur précisent ces informations dans un texte fort éclairant :

Les devoirs du syndic prévus au Code des professions comprennent : Informer la personne qui a demandé la tenue d'une enquête de sa décision de porter ou non une plainte devant le conseil de discipline et expliquer ses motifs s'il décide de ne pas porter plainte, art. 123, al. 1 et 2 ; Transmettre ou faire connaître la décision du conseil de discipline à la demande de la personne qui a demandé la tenue de l'enquête, art. 123.2 ; Dévoiler sa preuve à l'intimé de façon à assurer son droit à une défense pleine et entière, art. 144.⁹

Il est généralement admis que personne n'est en mesure de se prononcer sur la manière dont les syndics mènent leur enquête, afin de préserver leur indépendance. Il est ainsi pratiquement impossible de déposer une plainte à ce sujet. Toutefois, dans le cas des policiers enquêteurs, cette pratique est admise; des plaintes déontologiques sont traitées quant aux comportements et décisions que des policiers ont prises dans le cadre de leurs fonctions d'enquêteurs. Notons également que les policiers travaillent souvent en équipe lors d'enquête; leurs comportements et leurs façons de travailler sont plus facilement exposés aux regards de collègues ou de supérieurs. À l'opposé, les syndics oeuvrent souvent seuls dans leur travail d'enquêteur. En somme, la surveillance du travail des syndics s'avère peu réalisable, comme l'explique le juge du Tribunal des professions, dans une décision confirmée plus tard par la cour d'appel¹⁰ :

⁸ Pharmascience Inc. c. Binet, [2005] RJQ 90, 2004 CanLII 40461 (QC CS), au para 52.

⁹ Chantal Perreault et François Joli-Cœur, (2011) Quoi de neuf en matière d'immunité des plaignants et décideurs en droit disciplinaire, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire* (2011), Service de la formation continue du Barreau du Québec, à la note 15 du texte.

¹⁰ Legault c. Tribunal des professions, J.E. 2003-673, 2003 CanLII 25485 (QC CA), au para 39.

64. L'appelant reproche au Comité de ne pas avoir tenu compte de l'enquête déficiente du syndic qui n'a pas vérifié sa version. [...]

66. Le Tribunal des professions a rappelé à maintes occasions que ce n'était ni le rôle du Comité de discipline, ni celui du Tribunal, de se prononcer sur la façon dont le syndic mène son enquête. [notre soulignement] ¹¹

Selon la jurisprudence, en théorie, les syndics devraient être soumis au code de déontologie qu'ils ont pour mission de faire respecter. Ces codes encadrent tant les comportements des professionnels que leur manière de faire leur travail. Ces deux concepts étant, la plupart du temps, difficilement distinguables, faire une plainte exclusivement sur les comportements d'un syndic devient un exercice ardu et peu réalisable en pratique. Ce constat est pour le moins troublant.

Avant 2007, les syndics jouissaient d'une immunité partielle avec l'article 193 al 2 du *Code*, ainsi libellé : « Ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions: [...] 2° un syndic, un expert qu'un syndic s'adjoit ou une autre personne qui l'assiste dans l'exercice de ses fonctions d'enquête »

En 2007, le ministre de la Justice, M. Dupuis, a ajouté l'article 116 au *Code* dans le but d'empêcher que le dépôt d'une plainte à l'encontre d'un syndic vienne ralentir le traitement d'un dossier devant le Conseil de discipline. Voici un extrait des travaux parlementaires qui ont mené à l'adoption de l'article 116 :

M. Dupuis : [...] Alors, ce qu'on fait, c'est que dorénavant, quand une personne, quand un administré d'un ordre professionnel, quand un membre d'un ordre professionnel voudra porter une plainte contre un syndic ou un membre d'un comité de discipline, il va aller devant un autre tribunal plutôt que devant le comité de discipline. C'est ça qu'on fait dans cet amendement-là. Ça, c'est un premier amendement qu'on fait. ¹²

L'article 116 al 4 du *Code*, qui augmente l'immunité déjà importante dont jouissaient les syndics, se lit comme suit : « Est irrecevable une plainte formulée contre une personne qui exerce une fonction prévue au présent code ou à une loi constituant un ordre, dont un syndic ou un membre d'un Conseil de discipline, en raison d'actes accomplis dans l'exercice de cette fonction. ». Sous la plume du juge Lemelin, la Cour supérieure explique l'impact de cette modification législative qui accorde une immunité complète aux syndics, empêchant quiconque de porter plainte au sujet de leurs agissements¹³ :

[86] Le juge Paré, qui écrit pour la Cour, confirme d'abord que l'article 187 [aujourd'hui l'article 193] protège seulement contre les poursuites civiles. Pour appuyer son opinion, il écrit :

Je suis autant d'accord avec cette conclusion que je vois mal le rapport qu'il peut y avoir entre la protection par voie d'immunité nécessaire à l'exercice d'une fonction judiciaire et la commission des infractions visées par l'article 114 du Code des professions. En outre, ne serait-il pas inconciliable de prêter au Législateur l'intention de permettre à un syndic de commettre lui-même les infractions qu'il a précisément fonction de réprimer.

¹¹ Legault c. Notaires, 2002 QCTP 82 (CanLII), aux para 64 et 66.

¹² Journal des débats de la Commission des institutions, 38e législature, 1re session, le mardi 11 décembre 2007 - Vol. 40 N° 23.

¹³ Richard c. Tribunal des professions, 2009 QCCS 5532 (CanLII), aux para 86 et 87.

[...] il y a lieu de constater que cet article 187 ne bénéficie aux personnes mentionnées qu'en autant qu'elles agissent de bonne foi. Toute allégation de mauvaise foi validerait donc la poursuite en justice et le Tribunal saisi aurait juridiction pour rendre jugement en décidant de la bonne ou mauvaise foi du défendeur.[23]

[87] Notons que cette affirmation fait toujours autorité quant à l'article 193 du Code des professions, mais n'est certainement plus valable aujourd'hui, cela dit avec respect, vu l'ajout du quatrième alinéa de l'article 116 du Code des professions où il n'est plus question de gestes posés de bonne ou mauvaise foi, mais qui stipule une immunité complète et générale contre toute plainte, dans toutes circonstances lorsque le syndic agit ès qualités.

[89] Aujourd'hui, le contexte législatif a complètement changé. Une plainte déposée contre un syndic n'est jamais recevable! [nos soulignements]

Le Tribunal des professions confirme cette explication. Dans cette cause, le Conseil de discipline de l'Ordre des agronomes a rejeté une plainte déposée par un syndic à l'endroit du président de l'ordre, décision confirmée par le Tribunal des professions :

[57] [...] Le dernier alinéa, l'alinéa 4, énonce l'exception à la règle de la compétence des Conseils de discipline : aucune plainte n'est recevable contre une personne détenant une fonction prévue au Code en raison d'actes accomplis d'exécution de cette fonction.

[58] Incidemment, la disposition n'utilise pas le terme « immunité ». Elle n'en a pas moins l'effet. Les termes « est irrecevable » supposent en effet un obstacle juridique qui empêche que le recours naisse.¹⁴

À qui adresser une plainte contre un syndic?

La question demeure : à qui s'adresser pour porter une plainte contre un syndic qui, rappelons-le, est également membre d'un ordre professionnel? Afin de s'assurer de ne pas mettre de côté une option, nous allons passer en revue les différents organes administratifs ou judiciaires susceptibles, à première vue, de recevoir une telle plainte.

a) Les ordres professionnels

Le Conseil de discipline du Barreau nous indique clairement le seul moyen de faire une plainte à l'endroit d'un syndic : « Si une partie n'est pas satisfaite du travail d'un syndic ou de la façon dont celui-ci mène ses enquêtes, elle a le droit d'en faire part à son Ordre professionnel qui a, en vertu de l'article 85 du Code des professions, le pouvoir de le destituer »¹⁵. Sous la plume du juge Wagner, la Cour d'appel du Québec confirme cette position en 2011 :

¹⁴ Agronomes (Ordre professionnel des) c. Bernier, 2010 QCTP 140, aux para 57 et 58.

¹⁵ Gauthier c. Richard, 2007 CanLII 22048 (QC CDBQ), au para 43

Lorsque je propose que le syndic, ou le syndic adjoint, ne peut faire l'objet d'une plainte disciplinaire, je n'affirme pas pour autant que les activités de ce dernier échappent à tout contrôle. J'estime que le remède se trouve entre autres à l'article 85 du *Code des professions* [...].¹⁶

L'article 85 du *Code* se lit comme suit :

85. Malgré toute disposition incompatible, un vote des deux tiers des membres du Conseil d'administration est requis pour destituer de leurs fonctions le secrétaire de l'ordre, un syndic [...]. Le Conseil d'administration ne peut destituer un syndic qu'après lui avoir fait parvenir un avis de convocation écrit au moins 30 jours avant la date de la séance du Conseil d'administration au cours de laquelle la résolution proposant la destitution doit être présentée. L'avis doit faire mention des motifs de la destitution proposée et informer le syndic de son droit d'être entendu par le Conseil d'administration.

Le *Code* ne prévoit aucune procédure formelle pour destituer un syndic, mis à part l'avis écrit au syndic 30 jours avant sa destitution. Également, il n'existe pas de balises concernant les modalités de réception des plaintes visant les syndics, laissant la possibilité aux ordres de refuser de les entendre, dans le but de préserver leur indépendance. Dans le cas où un ordre accepterait d'entendre une telle plainte, il est difficile, pour le plaignant, de s'assurer qu'elle a été prise en considération, et encore moins de connaître les moyens pris pour redresser la situation le cas échéant. À l'opposé, un client qui fait une demande d'enquête à l'encontre d'un professionnel recevra, par écrit, la décision du syndic de retenir ou non la demande d'enquête et les motifs liés à cette décision. S'il décide de porter la plainte devant le Conseil de discipline, la décision rendue sera accessible au public. Il est frappant de constater à quel point une plainte visant un professionnel agissant à titre de syndic sera traitée avec beaucoup moins de transparence qu'une demande d'enquête visant un professionnel agissant à ce titre. Rappelons que, selon la loi, la seule instance qui a un pouvoir sur un syndic est le conseil d'administration de l'ordre, mais le seul geste qu'il peut poser est la destitution. Conséquemment, aucune instance administrative et judiciaire n'est légalement constituée pour exercer un rôle de contrôle et de surveillance des syndics, comme le font les ordres professionnels envers leurs membres.

Le professionnel ou le membre du public qui souhaite signaler un comportement inadéquat doit donc communiquer avec l'ordre. Rien n'indique s'il devra témoigner devant la présidence ou devant le conseil d'administration. Dans ce dernier cas, est-ce qu'il pourra bénéficier de l'immunité habituellement conférée aux témoins lorsqu'ils témoignent de bonne foi, notamment l'immunité contre des poursuites pour atteinte à la réputation. Comme l'indique l'article 38 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁷, cette immunité s'applique aux témoignages devant un tribunal : « Aucun témoignage devant un tribunal ne peut servir à incriminer son auteur, sauf les cas de poursuites pour parjure ou pour témoignages contradictoires. » Plusieurs professionnels ont exprimé des craintes quant à la possibilité de témoigner par écrit ou devant plusieurs membres du conseil d'administration de leur ordre, notamment des craintes de poursuite pour atteinte à la réputation. Il ne faut pas oublier que ces gens ont été fragilisés suite aux contacts difficiles avec un membre du bureau du syndic et demeurent hésitants à se plaindre sans que leur protection leur soit assurée.

¹⁶ Landry c. Richard, 2012 QCCA 206 (CanLII), au para 89.

¹⁷ *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ, c C-12.

Ainsi, ce sont les conseils d'administration qui sont chargés à la fois de nommer et de destituer les syndicats. La question de l'impartialité se pose ici. Rappelons qu'un mur étanche doit être dressé entre les syndicats et le conseil d'administration qui les a nommés afin de préserver l'indépendance nécessaire à leur fonction. Il s'avère évidemment difficile pour les conseils d'administration de s'acquiescer du devoir que leur impose l'article 85 du *Code*, s'il leur est interdit, par l'article 121.1 du même texte de loi, de s'intéresser de près au travail des syndicats. L'indépendance et l'immunité accordées aux syndicats limitent donc grandement la capacité des ordres professionnels de surveiller et encadrer le travail et les comportements d'une partie de leurs membres. C'est probablement pour cette raison qu'une démarche de destitution est rarement entreprise.

Force est de constater qu'un conseil d'administration soucieux d'encadrer la conduite et le travail des membres du bureau du syndicat n'a pas de moyens autres que la destitution. Cette option, sans nuances, ne permet pas d'atteindre d'autres objectifs, tels que l'amélioration des pratiques de travail, le développement des connaissances, la surveillance du respect des procédures et de l'éthique des comportements, etc.

b) Les Conseils de discipline et le Tribunal des professions

Le juge Lemelin, dans une décision de la Cour supérieure¹⁸, dresse un historique jurisprudentiel sur le pouvoir de surveillance des Conseils de discipline au sujet des actes et comportements des syndicats. En voici un extrait :

[72] Un Conseil de discipline du Barreau, constitué en vertu du *Code des professions*, est-il compétent pour examiner la conduite d'un syndicat adjoint agissant en cette qualité?

[73] Une jurisprudence bien établie des Conseils de discipline et du Tribunal des professions veut qu'un Conseil de discipline n'ait pas cette compétence. Les demandeurs réfèrent le tribunal aux extraits suivants :

[...]

Hakim c. Opticiens d'ordonnances (Corp. professionnelle des), AZ-93041045 (T.P.)

Indépendamment du problème soulevé par l'appelant, qu'il suffise de rappeler que le Tribunal, tout autant que le Comité, ne détient aucun pouvoir de contrôle sur les agissements du syndicat d'un ordre professionnel. [...]

[...]

Choinière c. Avocats (Ordre professionnel des), 2005 QCTP 57 (CanLII), 2005 QCTP 57

[13] De plus, le Tribunal a maintes fois écrit que ni lui ni le Comité ne sont compétents pour se pencher sur la conduite du syndicat lors de son enquête ayant mené au dépôt d'une plainte disciplinaire, ce que confirmait la Cour d'appel en 2003.

[...]

¹⁸ Richard c. Tribunal des professions, 2009 QCCS 5532 (CanLII), aux para 72 et 73.

Rudick c. Morin, AZ-01041044 (Comité de discipline de l'Ordre des dentistes du Québec)

[...] le Comité de discipline en vient à la conclusion que la plainte soumise par les plaignants est non fondée en droit. Le plaignant a en effet bien expliqué devant le Comité de discipline que la plainte logée contre l'intimé ne visait pas ses activités professionnelles comme dentiste, mais ses actes et omissions à titre de syndic. Or, le Comité de discipline n'a pas juridiction pour contrôler ou surveiller les façons d'agir du syndic de l'Ordre. [...]

Il apparaît donc clair que les Conseils de discipline et le Tribunal des professions ne seront d'aucun secours pour ceux qui souhaitent porter plainte à l'encontre d'un syndic.

c) Autres tribunaux

Une démarche en responsabilité professionnelle devant un tribunal de droit commun se fait dans le cas où une personne considère être victime de préjudice suite aux services rendus par un professionnel. Des coûts doivent être déboursés par cette personne et l'objectif de sa démarche est personnel, non dans un but de dénonciation tel que la plainte disciplinaire. De plus, l'immunité totale accordée aux syndicats depuis 2007 via l'article 116 du *Code* risque de rendre cette démarche difficile. Enfin, une poursuite civile ne peut se substituer aux objectifs de protection du public comme le font les ordres professionnels.

d) Office des professions

Certains professionnels, après avoir vainement tenté d'informer leur ordre des comportements inacceptables d'un syndic, se sont tournés vers l'Office des professions. Soulevant l'indépendance et l'immunité des syndicats, l'Office a refusé d'entendre les plaintes ou d'agir.

Dans un article publié dans le quotidien La Presse au début de l'année, Yves Boisvert faisait remarquer que plusieurs causes traînent devant certains Conseils de disciplines. Ces délais seraient, dans ces cas, dus au temps que prendrait une de leurs présidentes pour rendre ses décisions. Tant les gens qui ont porté plainte contre un professionnel que les professionnels blâmés sont en attente de l'évolution de leur dossier depuis longtemps. M. Boisvert explique :

Ce que cette bizarre et absurde dérive nous montre, c'est l'impotence du système de surveillance des ordres professionnels. Comment a-t-on pu laisser les choses aller si loin? L'Office des professions, censé chapeauter les différents ordres professionnels, a été mis au courant du problème depuis au moins deux ans. Il n'a jamais pris la situation en main. Les ordres professionnels sont mal à l'aise et ne veulent pas se faire reprocher d'empiéter sur l'indépendance des Conseils de discipline.¹⁹

¹⁹ Yves Boisvert, Une retardataire en série, Journal La Presse, publié le 05 février 2013.

Nous avons pu rencontrer la même réticence face aux problèmes que nous avons observés dans le processus disciplinaire. Nous avons fait parvenir à l'Office des professions, en 2012, un document où de nombreuses observations concernant le travail et les comportements de syndics ont été résumées. Des professionnels, voulant rapporter à leur ordre ce qu'ils ont vécu, disaient avoir rencontré diverses difficultés : certains ont essuyé un refus d'être entendus, d'autres avaient l'impression que la plainte n'avait pas été prise au sérieux, alors que d'autres craignaient subir des représailles (poursuite pour atteinte à la réputation, par exemple) s'ils le faisaient directement auprès de leur ordre. Considérant le grand nombre de témoignages, nous avons transmis à l'Office les observations des professionnels de manière anonyme. On nous a répondu que l'Office n'est pas en mesure d'agir sur les problèmes exprimés. L'immunité des syndics, que leur confère l'article 116 du *Code* a été soulevée dans la lettre. L'Office nous a invités à défendre les droits des professionnels qui se sont plaint en utilisant le forum approprié. Ces professionnels n'arrivent toujours pas à trouver ce forum.

Après avoir exposé les aspects concrets et juridiques de l'absence de surveillance des syndics, nous allons ci-après vous donner un aperçu des conséquences de ce problème, tant sur le plan humain, social que professionnel.

Partie III : Impacts pour les professionnels et la population

A) Impacts pour les professionnels

Le processus disciplinaire est difficile à vivre pour la plupart des professionnels qui y sont confrontés. C'est toutefois le prix à payer pour permettre aux citoyens d'obtenir des services professionnels de qualité. Toutefois, le professionnel vivra l'enfer d'une procédure injuste dans certains cas : l'enquête est entreprise sur la base de motifs discutables, le syndic abuse de son pouvoir, mène son enquête de manière peu professionnelle, se comporte de façon préjudiciable, etc. Un grand nombre de professionnels ont témoigné des injustices dont ils considèrent avoir été victimes suite à leur expérience du processus disciplinaire. Ces plaintes proviennent, non pas de professionnels insatisfaits du résultat de leur enquête, mais insatisfaits de la façon dont le processus s'est déroulé. Dans plusieurs cas, les professionnels ont été exonérés de tout blâme et, dans l'ensemble des situations, les plaintes à l'égard des professionnels ne concernaient pas des inconduites sexuelles ou d'autres actes dérogatoires au code de déontologie. Nous résumerons donc les impacts rapportés par ces professionnels.

Les professionnels qui ont témoigné parlent d'un coût humain très élevé découlant d'un processus jugé inéquitable et du fardeau d'une accusation injuste. Les impacts se situent principalement aux niveaux suivants :

- Atteinte à la santé psychologique
 - Impact de stress élevé, d'anxiété, voire même souvent, de réactions de stress post-traumatique sévères;
 - Impacts émotionnels intenses : colère, déception, dégoût, injustice, sentiment de trahison, méfiance, révolte, tristesse, grande amertume, ressentiment, irritabilité.
- Conséquences néfastes pour la santé, dont, par exemple, des épisodes d'insomnie, des étourdissements, des palpitations, etc.
- Impact de stress sur la famille et les proches;
- Dépression, épuisement professionnel, parfois même, réaction suicidaire, baisse de productivité et d'énergie, fatigue;
- Pertes financières
 - Diminution de la pratique liée à l'impact sur la santé et au stress, voire arrêt de travail;
 - Pertes de revenu liées à une publicité défavorable ou à une atteinte à la santé;
 - Frais juridiques élevés qui créent un fardeau financier important;
 - Préjudice financier avant la décision : dans certains ordres, le service de références est suspendu durant toute la durée de l'enquête et de l'instance.

- Impact sur la carrière, par l'effet pernicieux de la remise en question.
 - Atteinte à la réputation, dans le milieu de travail et parfois perte d'emploi;
 - Atteinte à la confiance en soi sur le plan professionnel;
 - Sentiment de peur qui s'installe dans la pratique, par crainte qu'un client malveillant ne porte plainte;
 - Atteinte au sentiment de compétence professionnelle et parfois même, abandon de la profession.

À la lumière des commentaires recueillis, nous pouvons également constater que le fait d'être victime d'un abus ou d'une injustice au cours d'une démarche judiciaire, dans ce cas-ci la démarche disciplinaire, entraîne des réactions particulières. Pour ceux et celles qui n'ont pas eu à subir l'expérience d'une justice abusive, il peut être difficile de comprendre la nature et la sévérité des impacts humains d'une telle expérience. L'un des impacts fréquemment mentionnés chez les plaignants est la perte de repères devant le constat qu'une institution-phare, le système judiciaire, puisse commettre des erreurs et des abus, plutôt que d'être une référence solide, fiable et crédible. Il en résulte une perte de confiance envers les institutions humaines et la société dans son ensemble, ainsi qu'une réaction de révolte et d'impuissance découlant de ce constat.

Voici quelques exemples de témoignages recueillis auprès de professionnels lésés et qui attestent des impacts vécus en conséquence d'une expérience disciplinaire abusive.

- *Je me sentais moins que rien; j'étais défait. J'ai perdu confiance en moi; je suis devenu anxieux et méfiant. De plus, je crains toujours que la plaignante fasse une plainte au Civil.*
- *Cette expérience est un cauchemar que je n'aie pas envie de revivre.*
- *Est-ce une situation normale pour un professionnel qui souventes fois a pratiqué plusieurs dizaines d'années sans aucun problème pour se voir ainsi humilié par son syndic ou parce qu'un membre du public se plaint...*
- *Ils m'ont terrorisé : la pire expérience de ma vie. Je suis en révolte contre l'Ordre. J'ai rendu de très bons services à la société depuis un grand nombre d'années et on m'a traité injustement, on m'a terrorisé.*
- *J'ai été des mois à subir la tension malsaine engendrée par le processus disciplinaire interminable dans lequel je me sentais « pris » depuis près d'un an et qui a engendré chez moi un stress post-traumatique nécessitant une psychothérapie.*
- *Suite au processus disciplinaire, je me suis senti démotivé, fatigué et sur le bord de l'épuisement professionnel. Je suis déçu de la façon dont les professionnels sont traités durant le processus disciplinaire, par le peu d'objectivité et le manque de jugement du syndic.*

B) Impacts pour la population

Plusieurs professionnels ont observé qu'une pratique disciplinaire abusive entraîne également des problèmes quant à la protection du public.

a) La protection des personnes vulnérables

Afin d'éclairer la cour sur des sujets pointus, les tribunaux font régulièrement appel à des experts, pour la plupart membres d'un ordre professionnel. Il a été rapporté que certaines parties d'un litige, afin de miner la crédibilité d'un témoin expert, font une plainte disciplinaire à son endroit. Dans l'éventualité où le système de filtrage des plaintes fait défaut, une telle plainte, pourtant non fondée, pourra avoir des conséquences importantes sur l'issue d'un litige. Ces conséquences peuvent être particulièrement dévastatrices dans les situations où la protection d'une personne vulnérable est en jeu, notamment dans des causes en droit de la famille ou de violence familiale ou conjugale. L'expert, ainsi discrédité, ne pourra contribuer à aider la cour à protéger une personne vulnérable, par exemple une femme victime de violence conjugale ou un enfant à risque de négligence ou d'abus. De telles pratiques déloyales, mais néanmoins légales, mettent la protection de nombreuses personnes vulnérables en péril, et ce, en se servant du système disciplinaire.

b) La protection du public

Une pratique disciplinaire abusive entraînera également des effets pervers en ce qui a trait à la participation des professionnels eux-mêmes à la mission générale de protection du public. En d'autres termes, loin d'inciter les professionnels à se mobiliser pour améliorer leur pratique, un système partial et une approche souvent qualifiée de punitive ne suscitent au contraire que résistance et opposition. Bien que la sanction soit requise dans les situations d'actes dérogatoires, la plupart du temps, l'approche observée, souvent disproportionnée par rapport à la nature de la faute, provoque une réaction défensive chez les professionnels et ne les encourage pas à collaborer à l'effort d'amélioration de leur pratique, et par voie de conséquence, de protection du public.

À titre d'exemple, les commentaires recueillis au sein de certaines professions font état d'une approche plutôt radicale, ne tenant pas compte des contextes de travail. Comme l'exprimait l'une des présidentes d'associations professionnelles interviewées: « C'est toujours noir ou blanc. C'est trop policier. Il manque de conversations adultes pour améliorer la profession. Il y a une façon de faire où on n'humilie pas les membres. » Par exemple, si un professionnel commet une faute disciplinaire favorisée par un contexte de travail affichant un manque d'effectifs, il sera blâmé sans que les responsables du contexte organisationnel n'en soient affectés.

Dans un monde professionnel où la pénurie d'effectifs augmente à vue d'œil, la société ne peut se payer le luxe de décourager les professionnels de pratiquer leur métier par l'application de pratiques disciplinaires abusives. « On n'a pas les moyens de perdre des ressources », mentionne une autre représentante associative.

c) Perte de l'expertise des professionnels

Un autre impact négatif concerne le retrait des professionnels de certains champs de pratique potentiellement litigieux, notamment parce que l'approche du syndic ne tiendrait pas compte du contexte particulier de certains aspects de la pratique. À force d'avoir peur de travailler dans certains secteurs de pratique ou auprès de certains types de clientèle, des praticiens hautement qualifiés se retirent de ces secteurs, et parfois même de la profession. Par exemple, plusieurs professionnels, experts reconnus, souvent sollicités par les avocats, et ayant une réputation de rigueur, rapportent avoir cessé leur pratique d'expertise légale, lassés du harcèlement du bureau du syndic.

Plusieurs institutions ou instances sont alors privées des services d'évaluation des professionnels, services dont ils ont besoin pour la protection de leurs clients. Le public est donc privé du service des professionnels et la profession elle-même se retrouve perdante, car ces champs de pratique sont alors graduellement abandonnés, au détriment des besoins de la population. Plusieurs avocats ont mentionné avoir de la difficulté à trouver des professionnels compétents au plan théorique et au plan éthique, parce que les professionnels se retirent de l'exercice du rôle d'expert afin d'éviter les abus des enquêtes par les bureaux de syndic. L'un d'eux s'est exprimé ainsi : « Chaque fois que je tombe sur un professionnel qui a de l'allure, il finit par se retirer de l'expertise. Plus ils sont compétents, plus ils se retirent à cause des plaintes. » C'est alors la société toute entière qui se retrouve perdante.

Voici des témoignages qui corroborent la réaction de retrait des professionnels en conséquence des comportements des syndics :

- *Suite à la manière abusive dont cette plainte a été traitée, j'ai stoppé certains services auprès de la population.*
- *La coercition envers les professionnels entraîne l'effet contraire à celui recherché. Les professionnels attaqués deviennent timorés dans l'exercice de leur profession et cessent d'offrir certains services plus risqués.*
- *J'ai cessé de faire de l'expertise à cause de mes expériences pénibles avec le syndic.*
- *Je ne me sens pas en sécurité comme professionnel traitant car, je ne sais jamais quand un cas difficile ne va pas porter plainte contre moi et me faire vivre un autre cauchemar. Conséquemment, je ne prends plus de cas lourds.*
- *Je me suis retiré de plusieurs aspects de la pratique. L'approche du bureau du syndic, c'est destructeur pour la profession.*

d) Pratique défensive

Un autre impact concerne l'attitude des professionnels face à leurs clients, suite à des plaintes abusives. Un professionnel relate : *Après, ça modifie notre rapport au client. On le voit comme potentiellement à risque. Ce qui entraîne une pratique « défensive », soit la perte d'une certaine spontanéité et confiance face aux clients.* Comme l'a déjà mentionné le professeur Georges Legault, « se prémunir contre des excès n'est pas cheminer vers un idéal de pratique »²⁰.

En terminant, mentionnons un dernier impact pour le public, par le biais d'une conséquence affectant le développement des professions. La créativité et l'innovation ne peuvent se développer dans un climat de peur. Ces deux valeurs ont besoin de liberté de pensée et d'agir, d'expérimentation, de recherche, d'échange d'idées entre professionnels, chercheurs et scientifiques libres d'exprimer leur point de vue, de critiquer l'autre, de se remettre en question, sans la menace d'être déclarés coupables parce qu'ils prennent le risque d'innover. Un professionnel qui pratique dans un domaine à risque, nous a exprimé ne pas se sentir protégé. Sans compter qu'il raconte ne pas avoir reçu de son Ordre des orientations suffisantes et adéquates concernant les enjeux litigieux liés à un champ d'expertise relativement récent.

C) Impacts pour le système professionnel et les ordres

Lorsque les ordres ne peuvent gérer adéquatement leur fonction disciplinaire, les dérives disciplinaires ont un impact négatif sur la crédibilité du système professionnel et des ordres eux-mêmes. Des professionnels nous ont témoigné qu'ils tenaient leur Ordre en haute estime avant leur mésaventure disciplinaire, que cet Ordre représentait à leurs yeux la référence ultime en matière de direction, d'intégrité et de guidance. Ces professionnels percevaient leur Ordre comme une entité capable, à travers son bureau du syndic, de jauger et reconnaître les faits avec rigueur, intégrité et justice.

Après leur expérience avec le processus disciplinaire, les professionnels ont perdu leur vision antérieure de leur Ordre, une entité qu'ils ne considéraient plus crédible. « *Je suis déçu. C'est une grave situation d'injustice. Mon ordre n'est pas professionnel. Je ne suis pas fier de ma profession.* » rapporte un professionnel. C'est en proportion justement de cette estime antérieure que leur réaction de déception les a douloureusement affectés. Plusieurs ont évoqué ressentir la honte d'appartenir à un groupe professionnel faisant preuve de comportements et d'attitudes inadmissibles, certains au point même de choisir de se dissocier de ce groupe qui ne représentait pas leurs valeurs personnelles et professionnelles.

Cette perte de crédibilité de l'ordre professionnel n'est pas exprimée uniquement par les professionnels lésés, mais également par leur entourage familial, par des conjoints appartenant à différentes sphères de la société, par les collègues de ces professionnels, et également par les professionnels qu'ils sont appelés à consulter en lien avec leur mésaventure. Les avocats de ces professionnels sont également à même de faire le triste constat de la façon dont ils sont traités par leur Ordre. Selon plusieurs témoignages, des juges déploieraient la perte de professionnels experts qualifiés découlant du mode de fonctionnement du bureau du syndic de certains ordres.

²⁰ Simard, J. et Morency, M-A. (2002). Droit, déontologie et éthique : distinctions et applications en gestion. *Organisation et territoires*, Volume 11, numéro 2, aux pages 13-18.

C'est donc dire que les dérives disciplinaires entachent la réputation des ordres et des professions concernées, cela auprès d'un grand nombre de personnes et d'instances dans la société. Et, par extension, ces dérives compromettent la crédibilité du système professionnel dans son ensemble.

Partie IV : Objectifs à viser et valeurs à défendre

a) Améliorer la célérité du processus disciplinaire

Le citoyen, lorsqu'il fait une demande d'enquête, espère que sa demande soit traitée avec diligence. Une conclusion rapide et appropriée lui permettra de tourner la page sur une situation qui s'est avérée négative ou difficile pour lui lors d'un contact avec un professionnel. Elle favorisera ainsi qu'il conserve une confiance en ce système. Pour le professionnel, le traitement d'une demande d'enquête fait avec célérité lui permettra de prendre conscience rapidement des actes qui lui sont reprochés pour, souhaitons-le, apporter les modifications nécessaires à la manière dont il a rendu ses services, dans le cas où la plainte était fondée.

Un facteur important jouera en faveur du traitement efficace d'une demande d'enquête : la capacité de bien jauger le contexte de la plainte que la personne du public adresse au bureau du syndic de l'ordre. Il faut conséquemment revoir les pratiques de cueillette et de traitement de l'information lors de la demande d'enquête pour qu'elles soient plus objectives, efficaces et équitables. Plus spécifiquement, il serait justifié qu'elles tiennent compte du contexte de la relation professionnelle ou de la situation clinique, ce qui devrait entraîner un meilleur triage des demandes d'enquête, impliquant une meilleure analyse des éléments particuliers de la situation ayant mené à cette demande. Nous pourrions comparer cette étape à celle du diagnostic de départ dans toute demande de services : une analyse rigoureuse du problème présenté amènera une intervention adaptée et efficiente. Cette étape du processus disciplinaire nous paraît cruciale, au point de devoir être indépendante de l'enquête elle-même et exercée par un comité d'au moins deux personnes. Un meilleur choix d'experts pourra également aider à faire une bonne analyse de départ de la plainte du public soumise au bureau du syndic.

L'amélioration des communications entre le syndic et le professionnel pourra également contribuer au bon déroulement du processus d'enquête en évitant, notamment, la stagnation de dossiers et les pressions de dernière heure mises soudainement sur les professionnels (parfois sans tenir compte de leur contexte de vie). De plus, ces communications devront tenir compte de certains facteurs humains. Par exemple, une personne qui se retrouve en congé de maladie pour une chirurgie majeure ne devrait pas subir ces pressions de dernière minute de la part des syndics. Également, elle ne devrait pas subir un langage grossier ou vexatoire, ni une attitude cavalière ou blessante causée par un syndic qui, tout à coup, réalise avoir trop étiré la période de traitement d'un dossier et agit alors avec empressement. Comme le mentionnait un professionnel, *il faut que la fonction disciplinaire se réapproprie l'éthique et le sens de la compassion humaine, de même que le langage de la communication.*

b) Vers la prévention et la collaboration

L'approche disciplinaire aurait beaucoup à gagner en misant sur la coopération et la prévention plutôt que sur la seule coercition. Soulignons d'entrée de jeu qu'un tel virage comporte des avantages majeurs pour la protection du public : une telle approche suscite la collaboration des professionnels et favorise la prévention des actes professionnels nuisibles. Comme le mentionnait Jean-Paul Dutrisac, président de l'Office des professions, dans une entrevue accordée au journal *Le Devoir*, l'Office des professions souhaite également que, de plus en plus, la protection du

public passe par la prévention plutôt que par le curatif : « la prévention doit devenir la pierre angulaire de la protection du public et les ordres doivent adapter leur démarche. »²¹

Le but visé ne doit pas se limiter à mettre hors d'état de nuire les professionnels incompetents. Le système disciplinaire doit également s'employer à aider les professionnels à améliorer leur pratique et les inciter à adopter des comportements plus adéquats. Pour la plupart, les fautes déontologiques reprochées n'ont pas été faites avec malveillance ou dans l'intention de nuire à leur client, et les changements issus du processus disciplinaire leurs seront bénéfiques tout en protégeant le public. Dans cette optique, la prévention, via l'amélioration des pratiques, prend le pas sur la punition.

Nous savons que certains ordres auraient déjà adopté une approche de coopération et prévention, visant avant tout à améliorer les pratiques. Nous saluons leur initiative et nous avons toutes les raisons de croire qu'ils obtiennent de meilleurs résultats en matière de protection du public qu'une approche visant à tout prix à trouver un coupable. La différence est là : l'aspect sur lequel on met l'accent. Voulons-nous identifier un coupable ou favoriser l'amélioration de la pratique en faisant réaliser l'erreur, pour éviter la récurrence? Dans le premier cas, les professionnels adoptent une approche défensive et dans le deuxième cas, ils collaborent au processus. Les faits démontrent qu'une approche exclusivement punitive est contre-productive. Il faut adopter une approche de prévention et de réhabilitation. C'est la meilleure façon de protéger le public.

c) Favoriser une approche éthique chez les syndicats

Nous pouvons nous attendre à ce que tous les professionnels agissant de bonne foi adoptent spontanément, la plupart du temps, une éthique de travail et des comportements conformes à ce que l'on attend d'eux. Toutefois, l'appréciation de ces attentes peut s'avérer subjective et le système professionnel a souhaité que les professionnels puissent s'appuyer sur des balises claires. Les codes de déontologie permettent donc de limiter les zones grises au minimum et uniformiser la façon dont les professionnels exercent leur art. Nous retrouvons, à l'article 25 du *Code*, les facteurs indiquant la nécessité de constituer un ordre, dont : le degré d'autonomie des personnes exerçant certaines activités, la gravité du préjudice qui pourrait être subi, le caractère personnel des rapports qu'elles entretiennent avec ceux qui recourent à leurs services et la confidentialité des renseignements auxquels elles ont accès. Ainsi, dans ces situations, on ne se contente pas d'espérer que ces gens se conduisent adéquatement; on légifère les règles qu'ils devront respecter.

Nous pouvons établir une correspondance entre ces critères et le travail des syndicats. En effet, la grande autonomie dont jouissent les syndicats, appuyée par l'indépendance et l'immunité que leur confère la loi, correspondent au critère lié à l'autonomie chez les professionnels. Le risque de préjudice, tant pour le public (longs délais et traitement inadéquat d'une plainte) que pour les professionnels enquêtés (impacts psychologiques, amendes, radiation, etc) a été documenté dans la précédente partie. Finalement, la nature de leur travail implique la manipulation d'informations hautement confidentielles, de même que des contacts personnels avec tous les gens qui peuvent être utiles à l'enquête, et ce à l'abri des regards. Cette courte comparaison permet de considérer que la nature du travail des syndicats et les pouvoirs qui leur sont conférés exigent, d'une part, de baliser les règles concernant leur travail et leurs conduites et, d'autre part, de s'assurer que ces

²¹ Letarte, M. (2011). Le public doit pouvoir faire confiance aux ordres professionnels. Journal Le Devoir, 9 octobre 2011. Section Professions, p. 13.

règles seront respectées. Les syndics sont déjà membres d'un ordre, mais le caractère particulier de leur travail rend difficilement applicable leur code de déontologie et, comme nous l'avons vu, les ordres arrivent difficilement à surveiller leur travail.

Cette réflexion nous amène à nous interroger sur la manière dont l'éthique des syndics est gérée au Québec. Le public et les professionnels sont en droit d'avoir confiance que le travail des syndics, surnommés « clés de voûte » du système disciplinaire, soit fait selon des règles établies et que ceux qui en dérogent soient sanctionnés. Les syndics, quant ils agissent comme tels, doivent avoir le même encadrement que les professionnels, les juges, les décideurs judiciaires, les régisseurs, etc. De plus, il sera plus rassurant pour les syndics eux-mêmes de pouvoir compter sur des balises claires dans l'exercice de leurs fonctions qui comportent des enjeux délicats.

Des initiatives particulières de la part de certains ordres pour encadrer le travail des syndics sont fort louables. À titre d'exemple, à l'Ordre des architectes du Québec, les syndics disposent de règles d'éthique pour guider leur fonctionnement. Voici un extrait de ces règles :

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. Et également que, 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. ²².

Toutefois, elles ne sont présentées qu'à titre informatif et n'ont pas force de loi. La nature des fonctions des syndics et les pouvoirs qui leur sont alloués exigent que ces règles directrices soient les mêmes pour tous les ordres professionnels, en plus d'être adoptées à titre de règlement.

²² Ordre des architectes du Québec (2003). *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* [en ligne] (consulté le 13 août 2009).

Partie V : Recommandations

Suite aux observations et réflexions que nous avons partagées dans ce mémoire, il appert nécessaire d'identifier des solutions au manque de surveillance du travail et des comportements des syndics. Toutefois, les syndics doivent pouvoir faire leur travail en toute indépendance, comme les policiers enquêteurs. Personne ne doit avoir la possibilité de les influencer, tant dans leurs tâches d'enquêteur que celle de plaignant. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les mesures visant à assurer l'indépendance des syndics, en particulier l'immunité, se sont implantées au détriment de la surveillance de leur travail et de leurs comportements. Ces professionnels opèrent à l'abri de toute observation, augmentant ainsi les risques d'abus et de dérapages.

Nous ne croyons pas qu'il serait pertinent de créer un ordre professionnel des syndics, ceux-ci étant déjà membres d'un ordre. Toutefois, à l'instar des juges et des décideurs des tribunaux administratifs, il nous apparaît incontournable de mettre sur pied un organe de contrôle de surveillance des syndics. Cette solution a l'avantage de permettre aux professionnels et aux membres du public d'avoir un interlocuteur s'ils désirent déposer une plainte tout en préservant l'indépendance des syndics. Les ordres professionnels ne se retrouveraient plus dans la situation où ils sont les seuls à pouvoir agir sur un syndic alors que la loi leur interdit de les surveiller de trop près. Cet organe aurait également des fonctions autres que celles de recevoir des plaintes.

La formule du Conseil de la magistrature nous apparaît toute indiquée et nous nous en inspirons pour les suggestions qui suivent. Fort des observations que nous avons faites au cours des dernières années, nous croyons qu'un organe de contrôle et de surveillance des syndics devraient avoir, notamment, les fonctions et les pouvoirs qui suivent.

- 1) Surveiller les comportements des syndics en adoptant un code de déontologie et en assurant son application :
 - instaurer un mécanisme de réception des demandes d'enquête à l'endroit des syndics;
 - implanter un processus disciplinaire similaire à celui auxquels sont soumis les professionnels;
 - procéder à l'évaluation régulière des syndics via un comité d'inspection, de sondages, des évaluations anonymes ou autres modalités.
- 2) Assurer le bon fonctionnement des procédures disciplinaires, notamment au chapitre de la recevabilité des demandes d'enquête à l'endroit des professionnels et des délais de traitement de ces demandes :
 - procéder à la révision de l'étape de recevabilité; elle pourrait devenir une étape indépendante de l'enquête et s'exercer en comité d'au moins deux personnes;
 - développer la capacité de détecter les demandes d'enquête malveillantes;
 - exiger que les chefs d'accusation soient précis et concis et ne permettent pas de dévier du chef d'accusation de départ;

- s'assurer que le traitement des plaintes du public se fasse dans des délais raisonnables et avec toute la rigueur requise;
 - s'assurer de la sélection et de l'évaluation adéquate des experts requis pour l'exercice de la fonction disciplinaire; assurer une vigilance particulière pour les situations de compétences insuffisantes ou pour le phénomène d'expertise complaisante;
 - s'assurer que l'inspection professionnelle ne soit pas instrumentalisée, utilisée comme une punition déguisée par exemple.
- 3) Assurer les compétences des syndics et développer leurs connaissances; par exemple développer des activités de perfectionnement des syndics :
- veiller aux critères de qualification et d'expertise appropriée;
 - s'assurer que les syndics aient une expérience concrète de la pratique de la profession ou du secteur de la pratique en cause afin de bien discerner les enjeux impliqués;
 - veiller à ce que les syndics reçoivent des formations et mises à jour sur divers aspects tels :
 - les aspects litigieux d'une profession et les zones de vulnérabilité professionnelle (clientèle-type, problèmes précis, expertises sensibles, etc.) ;
 - développement de capacités et de souplesse face aux outils spécialisés;
 - développement des capacités de nuancer leur analyse en fonction des expertises en jeu;
 - l'équilibrage des éléments de preuve, capacité d'entendre les deux parties dans la demande d'enquête;
 - les secteurs spécialisés de la pratique de la profession concernée;
 - le phénomène de la quérulence. Ce phénomène est en expansion et est de mieux en mieux documenté. Le juge Morissette (2003) a notamment publié des articles intéressants sur la question.
 - les notions de troubles du comportement pouvant affecter le contexte de la demande d'enquête (troubles de la personnalité, troubles du contrôle des impulsions, violence conjugale et autres) ;
 - la sélection et l'évaluation adéquate des experts requis pour l'exercice de la fonction disciplinaire;
 - la promotion des compétences et des attitudes des syndics qui correspondent à une approche préventive et coopérative du système disciplinaire.
- 4) Améliorer le système disciplinaire dans son ensemble, tant au sein des ordres que dans l'ensemble des ordres :
- favoriser l'efficacité et l'uniformité de la procédure disciplinaire;
 - étudier et transmettre au ministre de la Justice les suggestions du public qui sont susceptibles d'améliorer le système de justice.

Les recommandations que nous formulons visent à pallier, à court terme, à l'absence de surveillance du travail des syndics. Malgré un grand nombre d'interventions et de demandes formulées à divers paliers, des témoignages nous indiquent que rien ne pourra changer tant que des modifications législatives ne viendront encadrer uniformément le travail des syndics. Ces mesures peuvent être entreprises promptement, comme nous avons pu observer la réaction de l'Assemblée Nationale concernant le travail des membres des Conseils de discipline.

Nous croyons toutefois qu'une réflexion plus approfondie devrait être entreprise à plus grande échelle, permettant aux acteurs concernés par le système disciplinaire de s'exprimer. À l'instar d'autres domaines du droit, nous pensons que le droit disciplinaire, un droit *sui generis*, devrait faire l'objet d'une réforme approfondie au Québec.

Conclusion

Nous constatons, faut-il s'en étonner, que le système disciplinaire est un instrument entièrement dédié à la protection du public. À cette fin, on a donc accordé aux syndicats d'énormes pouvoirs, et cela sans organisme de surveillance. Mais le système professionnel n'a, semble-t-il, pas prévu la possibilité de dérapages ou de mauvaises pratiques dans l'exercice de cette fonction.

Nous avons expliqué ce qui nous amène à considérer que la loi nous apparaît présenter d'importantes lacunes en ce qui a trait à la surveillance du travail des syndicats. En effet, ce sont les seuls professionnels au Québec à ne pas être encadrés, surveillés, ni jugés par leurs pairs quand ils agissent en qualité de syndic. Les responsabilités qui incombent aux syndicats dans l'exercice de la fonction disciplinaire nécessitent que ceux-ci puissent agir avec indépendance. Toutefois, les moyens pris pour protéger cette indépendance a grandement réduit leur degré d'imputabilité. En effet, la démonstration a été faite que les professionnels et le public ont de très faibles recours face à la plénitude des pouvoirs des syndicats, s'ils désirent dénoncer des pratiques abusives.

Voilà qui pose un important questionnement éthique, non plus sur la pratique professionnelle, mais cette fois-ci sur l'exercice de la fonction de surveillance des professions elle-même. Les pratiques de certains syndicats ne peuvent certainement pas servir de modèle pouvant susciter l'adhésion à une pratique éthique chez les professionnels ainsi traités. En d'autres termes, dans plusieurs situations rapportées, les syndicats en cause étaient loin de prêcher par l'exemple mais offraient plutôt un modèle de conduite à l'opposé des pratiques attendues chez les professionnels. Bien sûr que certaines stratégies d'enquête, par exemple, peuvent s'avérer déstabilisantes mais peuvent être nécessaires à la découverte de la vérité. Toutefois, certains syndicats, de bonne foi ou non, dépasseraient de beaucoup les limites de ce que nous considérons acceptable dans notre société, et ce, en toute impunité.

Ces situations qui perdurent font ombrage aux syndicats qui, par le passé, ont fait un travail très correct et à ceux qui continuent de le faire de manière rigoureuse, équitable, et disons-le, civilisée. Situations qui font ombrage aux ordres concernés et, par ricochet, à l'Office des professions et à l'ensemble du système professionnel. Si la fonction disciplinaire s'avère nécessaire pour protéger le public et préserver la dignité et l'intégrité de chaque profession, il n'en demeure pas moins que les dérapages, qui ont cours parfois, et ont pour effet de nuire au public en plus de bafouer les droits des professionnels concernés. Nous croyons qu'une réflexion doit être faite aux divers paliers concernés afin d'améliorer les règles et les pratiques de la fonction disciplinaire et d'assurer le respect de la justice pour les deux parties, soit le public et les professionnels.

En conséquence, plusieurs observateurs de la scène juridique expriment qu'une importante révision du système professionnel est requise depuis longue date. À l'évidence, un changement de la situation actuelle est plus que souhaitable. Il nous apparaît qu'une nouvelle approche disciplinaire doit être envisagée, pour un virage éthique et de qualité de la fonction syndic.

Nous avons fait des recommandations précises visant à corriger, à court terme, les lacunes concernant l'absence de surveillance indépendante du travail des syndicats en édictant un code de déontologie qui leur serait propre et en mettant sur pied un organisme mandaté pour s'assurer de son application.

N'est-il pas temps de procéder à un examen sérieux du droit disciplinaire, non seulement pour que les procédures disciplinaires ne dénaturent pas l'exercice de la justice, mais également pour que le public soit mieux servi? Et également pour que les professionnels reprennent confiance dans ce droit? Le droit est un arbre vivant, il change et s'adapte à la société. Le droit disciplinaire, avec ses particularités, est un droit relativement nouveau qui est encore en train d'être façonné. Une réforme du droit disciplinaire au Québec nous apparaît incontournable à cette étape-ci de son évolution. Faire le point avec les acteurs concernés en s'appuyant sur l'éclairage des juristes de qualité sur lesquels notre système peut compter permettrait au système professionnel de poursuivre son engagement sur des bases solides. Nous croyons qu'un meilleur fonctionnement de la fonction disciplinaire améliorera la crédibilité de cette fonction auprès du public et des professionnels eux-mêmes, les mobilisant davantage à oeuvrer à la protection du public.

En terminant, nous tenons à rappeler que nous attestons du bien fondé de la mission des ordres professionnels pour la protection du public. Nos intentions ne sont pas à l'effet de nuire au système professionnel ou de le discréditer. Au contraire, nous souhaitons contribuer à l'améliorer, compte tenu que certaines lacunes lui portent ombrage, lacunes ne relevant pas uniquement de la responsabilité des ordres professionnels.

Bibliographie

Downs, É. et I. Charlebois. (2004). « La compétence du syndic : sources et contrôle » dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire, vol. 206, Cowansville, Éditions Yvon Blais.

Morissette, Y.-M. (2004). Revue de droit de McGill, vol. 49. Abus de droit, quérulence et parties non représentées.

Paré, M. (2009). Droit disciplinaire : l'enquête du syndic. Revue du Barreau, Tome 59/Printemps.

Perreault, C et F. Joli-Cœur, (2011), Quoi de neuf en matière d'immunité des plaignants et décideurs en droit disciplinaire? Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire Service de la formation continue du Barreau du Québec, 2011.

Poirier, S. (1998). La discipline professionnelle au Québec, Cowansville, Édition Yvon Blais.

Villeneuve, J.C. et als. (2007). Précis du droit professionnel, Éd. Yvon Blais, p. 151-152. Référence fournie par l'Office des professions.