

# **LE SYNDIC D'UN ORDRE PROFESSIONNEL**

**AVRIL 1998**

ISBN 2-550-33029-3

Dépôt légal-Bibliothèque nationale du Québec, 1998

Dépôt légal-Bibliothèque nationale du Canada, 1998

## **MISE EN GARDE**

**Le lecteur voudra bien retenir que le présent document est essentiellement un document d'orientation. Puisqu'il n'a pas force de loi, il faut référer aux dispositions en vigueur du *Code des professions*. Pour l'interprétation des dispositions du Code applicables à un cas particulier, il faut obtenir les avis juridiques auprès des personnes habilitées.**

## **AVANT-PROPOS**

Au sein de chaque ordre professionnel, le syndic assume à la fois le rôle important d'enquêteur et de poursuivant à l'égard des professionnels qui auraient commis des infractions disciplinaires. Afin d'assurer la crédibilité du système professionnel, tous s'entendent sur la nécessaire indépendance dont doit jouir le syndic dans l'exercice de ses fonctions, lesquelles sont intimement liées au devoir de l'ordre de contrôler l'exercice de la profession par les membres.

Le principe de l'indépendance du syndic a d'ailleurs été consacré dans le *Code des professions*, en 1994, avec l'obligation faite au Bureau de chaque ordre professionnel de prendre les mesures visant à préserver en tout temps cette indépendance.

Conscient que l'application du principe de l'indépendance du syndic, dans le cadre des relations entretenues entre le syndic et le Bureau de l'ordre professionnel, peut parfois s'avérer difficile à traduire concrètement, l'Office des professions du Québec a élaboré le présent document d'orientation.

S'adressant à tous les ordres professionnels, ce document se veut un outil de réflexion qui met en relief les devoirs et les pouvoirs confiés en vertu du Code au syndic et au Bureau de l'ordre professionnel, dans une optique de respect de cette indépendance. Ne prétendant nullement apporter des solutions sur mesure, le document d'orientation vise plutôt à proposer des lignes de conduite générales qui pourront guider les ordres.

Il revient effectivement à chaque ordre professionnel d'apprécier la pertinence des éléments de réflexion proposés dans le présent document, puisque c'est lui qui est directement concerné par l'obligation de maintenir l'équilibre entre les mesures qu'il doit prendre pour respecter l'indépendance du syndic et les autres devoirs qui lui sont confiés par la loi, et ce, dans un but ultime de protection du public.

À partir de sa propre expérience, chaque ordre professionnel est également invité à faire part à l'Office de tout élément qui pourrait contribuer à l'évolution de ce document.

Le président,

ROBERT DIAMANT

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>2. NOMINATION, RÉMUNÉRATION ET DESTITUTION DU SYNDIC .....</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Nomination du syndic.....</b>	<b>2</b>
2.1.1 Cadre légal applicable .....	2
2.1.2 Réflexions et orientations.....	2
2.1.2.1 Processus de sélection du syndic .....	2
2.1.2.2 Nomination d'un syndic à temps plein ou à temps partiel .....	3
2.1.2.3 Nomination d'un syndic pour une durée indéter- minée ou une durée déterminée .....	4
<b>2.2 Rémunération du syndic.....</b>	<b>5</b>
2.2.1. Cadre légal applicable .....	5
2.2.2. Réflexions et orientations.....	5
<b>2.3 Destitution du syndic .....</b>	<b>6</b>
2.3.1 Cadre légal applicable .....	6
2.3.2 Réflexions et orientations.....	6
<b>3. EXERCICE DES DEVOIRS ET DES POUVOIRS DU SYNDIC .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Pouvoir d'enquête du syndic.....</b>	<b>6</b>
3.1.1 Cadre légal applicable .....	6
3.1.2 Réflexions et orientations.....	8
<b>3.2 Comité de révision.....</b>	<b>9</b>
3.2.1 Cadre légal applicable .....	9
3.2.2 Réflexions et orientations.....	9
<b>3.3 Conciliation du syndic .....</b>	<b>10</b>
3.3.1 Cadre légal applicable .....	10
3.3.2 Réflexions et orientations.....	10

<b>3.4</b>	<b>Pouvoir de poursuite du syndic .....</b>	<b>10</b>
3.4.1	Cadre légal applicable .....	10
3.4.2	Réflexions et orientations .....	11
<b>3.5</b>	<b>Appel des décisions du comité de discipline .....</b>	<b>11</b>
3.5.1	Cadre légal applicable .....	11
3.5.2	Réflexions et orientations .....	12
<b>4.</b>	<b>NOMINATION DE SYNDICS ADJOINTS ET DE SYNDICS CORRESPONDANTS.....</b>	<b>12</b>
4.1	Cadre légal applicable .....	12
4.2	Réflexions et orientations .....	12
<b>5.</b>	<b>EXPERTS ADJOINTS AU SYNDIC.....</b>	<b>13</b>
5.1	Cadre légal applicable .....	13
5.2	Réflexions et orientations .....	13
<b>6.</b>	<b>RAPPORT AU BUREAU DES ACTIVITÉS DU SYNDIC.....</b>	<b>14</b>
6.1	Cadre légal applicable .....	14
6.2	Réflexions et orientations .....	14
<b>7.</b>	<b>INTERDICTION AU SYNDIC DE CUMULER D'AUTRES FONCTIONS.....</b>	<b>16</b>
7.1	Cadre légal applicable .....	16
7.2	Réflexions et orientations .....	16
<b>8.</b>	<b>RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES DU BUREAU DU SYNDIC .....</b>	<b>17</b>
8.1	Cadre légal applicable .....	17
8.2.	Réflexions et orientations .....	17
<b>9.</b>	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>17</b>

### 1. INTRODUCTION

Le présent document d'orientation s'adresse à tous les ordres professionnels afin de leur proposer quelques éléments de réflexion leur permettant de baliser plus précisément l'exercice des devoirs et des pouvoirs du syndic de chaque ordre professionnel, dans la perspective d'assurer d'une manière optimale le respect de son indépendance.

Chargé de veiller à ce que chaque ordre professionnel assure la protection du public, l'Office des professions du Québec est particulièrement intéressé par le fonctionnement du mécanisme du syndic mis en place au sein de chacun des ordres, le syndic jouant un rôle de première ligne dans le contrôle de l'exercice de la profession par les membres de l'ordre.

Au sein de chaque ordre professionnel, dont la principale fonction est d'assurer la protection du public, il y a, d'une part, le Bureau de l'ordre à qui est confié l'exercice de tous les droits, pouvoirs et prérogatives de l'ordre. Ce Bureau est responsable de l'administration générale des affaires de l'ordre et de veiller à l'application des dispositions du *Code des professions*, de la loi constituant l'ordre professionnel et des règlements adoptés conformément à ce Code ou à cette loi. À la tête de ce Bureau, il y a le président de l'ordre qui exerce un droit de surveillance générale sur les affaires de l'ordre et qui préside les réunions des membres du Bureau. Le président, qui est responsable de l'administration des affaires du Bureau et de l'application de ses décisions, en coordonne également les travaux et en assure la continuité.

Il y a, d'autre part, au sein de chaque ordre professionnel, le syndic de l'ordre qui est à la fois enquêteur et poursuivant à l'égard des professionnels qui auraient commis des infractions au *Code des professions*, à la loi constituant l'ordre professionnel dont ils sont ou ont été membres ou aux règlements adoptés conformément à ce Code ou à cette loi.

Ces fonctions du Bureau et du syndic doivent cependant être exécutées en tenant compte du principe d'indépendance introduit en 1994 au *Code des professions*, qui consacre l'obligation pour le Bureau de chaque ordre professionnel de prendre les mesures visant à préserver en tout temps l'indépendance du syndic.

S'appuyant sur le cadre légal applicable au syndic, la réflexion de l'Office vise à orienter les ordres dans une application concrète de cette indépendance, de manière à ce que le syndic et le Bureau de chaque ordre professionnel exercent les devoirs et les pouvoirs qui leur sont dévolus par la loi dans le respect des devoirs et des pouvoirs confiés à chacun d'eux, et ce, dans un but ultime de protection du public.

## **2. NOMINATION, RÉMUNÉRATION ET DESTITUTION DU SYNDIC**

### **2.1 Nomination du syndic**

#### **2.1.1 Cadre légal applicable**

Le syndic de chaque ordre professionnel est nommé par le Bureau de l'ordre parmi les membres de l'ordre.

Le Bureau nomme le secrétaire, le secrétaire adjoint et les autres employés de l'ordre qu'il juge nécessaires, fixe leur rémunération et convient avec eux des conditions de leur engagement. Il détermine également les devoirs et les fonctions du secrétaire et des autres employés de l'ordre.

Il est interdit au syndic de cumuler d'autres fonctions découlant de l'application des dispositions du Code ou de la loi constituant l'ordre professionnel dont il est membre.

#### **2.1.2 Réflexions et orientations**

##### **2.1.2.1 Processus de sélection du syndic**

La seule condition imposée par la loi au Bureau de l'ordre dans le choix d'un syndic est qu'il soit membre de l'ordre. Considérant la nature des devoirs et des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi et l'indépendance qui en découle, le Bureau devrait cependant rechercher, chez le syndic de l'ordre, certaines qualités essentielles à l'exercice de ses fonctions qui garantiront sa compétence et son intégrité.

Ainsi, le syndic d'un ordre devrait posséder notamment de la maturité professionnelle et personnelle, de l'autonomie, de la fermeté, le sens des responsabilités et un jugement sûr. Professionnel d'expérience, le syndic devrait avoir une connaissance diversifiée du champ d'exercice de la profession.

Le syndic devrait également être reconnu, tant par ses pairs que par la société, non seulement comme un professionnel compétent, mais également comme une personne honnête, juste et droite.

Dans le cadre d'une politique de sélection du syndic dont chaque ordre professionnel devrait se doter, le Bureau de l'ordre pourrait prévoir une procédure de recrutement des candidatures par voie d'un appel d'offre de service auprès de tous les membres de l'ordre. La réception des candidatures, l'examen de leur recevabilité de même que la préparation et la tenue des entrevues des candidats retenus pourraient être confiés à un comité de sélection, formé spécialement par le Bureau à cette fin.

En adoptant une procédure transparente dans le processus de sélection du syndic, le Bureau de l'ordre, qui a le devoir de le nommer, contribuerait à garantir son indépendance.

### **2.1.2.2 Nomination d'un syndic à temps plein ou à temps partiel**

En l'absence de cadre législatif applicable, il revient au Bureau de chaque ordre professionnel de décider, en fonction du volume de travail exigé pour que le syndic puisse remplir adéquatement les devoirs et les pouvoirs qui lui sont dévolus par la loi, de nommer un syndic à temps plein ou un syndic à temps partiel<sup>1</sup>.

Le fait que le syndic exerce ses devoirs et ses fonctions à temps plein ne constitue pas, en soi, une entrave au maintien de son indépendance professionnelle, d'autant plus qu'il lui est interdit de cumuler d'autres fonctions découlant de l'application du Code ou de la loi constituant l'ordre professionnel dont il est membre.

Contrairement au secrétaire et aux autres employés de l'ordre envers qui le Bureau a le devoir légal de fixer la rémunération et les modalités d'engagement et de déterminer les devoirs et les fonctions, il n'existe dans le Code aucune exigence ou restriction relative à une relation d'employeur à employé qui pourrait s'établir entre le Bureau de l'ordre et le syndic. Le Bureau nomme plutôt le syndic au même titre qu'il nomme, parmi les membres de l'ordre, les membres du comité d'inspection professionnelle ou certains membres du comité de discipline, du comité de révision de tout autre comité qu'il peut former en vertu du Code.

L'examen des dispositions du Code ne laisse donc transparaître aucun lien de subordination entre le syndic et le Bureau de l'ordre professionnel qui doit le nommer. Le principe de l'indépendance du syndic consacré par le Code indique, au contraire, qu'il doit être préservé à l'égard de tous, y compris du Bureau.

Cependant, l'éventualité de l'établissement d'une relation d'employeur à employé entre l'ordre et le syndic crée nécessairement un lien de subordination entre le syndic et l'ordre qui l'emploie.

Afin que l'existence d'un tel lien de subordination ne vienne constamment s'opposer au principe de l'indépendance du syndic et finalement le contrecarrer, le Bureau de l'ordre devrait privilégier, dans ses relations avec le syndic, une approche d'une nature plus institutionnelle par rapport à celle adoptée à l'égard de ses autres employés. En formalisant davantage les échanges, un juste équilibre, confirmant le statut particulier conféré au syndic par la loi, serait ainsi rétabli.

À cette fin, le président de l'ordre, chargé d'exercer un droit de surveillance générale sur les affaires de l'ordre, devrait jouer un rôle de premier plan dans le cadre des relations que doivent entretenir le Bureau et le syndic.

Une mention à la résolution de nomination du syndic qui préciserait les principes d'indépendance et d'autonomie inhérents à l'exercice des devoirs et des pouvoirs qui sont

---

<sup>1</sup> L'article 26 de la *Loi sur le Barreau* prévoit que le directeur général du Barreau et son adjoint ainsi que le syndic et ses adjoints sont des membres à plein temps du secrétariat.

confiés au syndic par la loi contribuerait également à faire ressortir son statut particulier au sein de l'ordre.

Le fait que le syndic exerce ses devoirs et ses pouvoirs à temps partiel et maintienne une pratique professionnelle comme tout autre membre de l'ordre ne constitue pas, non plus, une brèche au maintien de son indépendance professionnelle.

Le Code exige que le syndic soit choisi parmi les membres de l'ordre et l'empêche de cumuler d'autres fonctions découlant de l'application du Code ou des lois professionnelles. En tenant compte de ces deux principes, il faut conclure que l'indépendance du syndic n'est pas menacée lorsque le Bureau d'un ordre décide de nommer un syndic à temps partiel<sup>2</sup>.

Il faudrait toutefois que dans l'exercice de ses devoirs et de ses pouvoirs, le syndic soit à l'abri des conflits d'intérêt liés à sa pratique professionnelle parallèle et à celle du professionnel qui aurait commis une infraction et qui serait l'objet d'une enquête ou d'une plainte disciplinaire.

N'étant cependant pas, en tant que professionnel, à l'abri du contrôle de l'exercice de sa pratique professionnelle parallèle par l'ordre professionnel dont il est membre, il se peut que le syndic soit l'objet d'une enquête ou d'une plainte disciplinaire.

Compte tenu de la possibilité de telles situations, le Bureau de l'ordre devrait établir et maintenir à jour une liste permanente de personnes qui pourraient être nommées à titre de syndics adjoints pour exercer les devoirs et les pouvoirs qui, en d'autres circonstances, auraient été exercés par le syndic.

### **2.1.2.3 Nomination d'un syndic pour une durée indéterminée ou une durée déterminée**

Le choix du Bureau de l'ordre de nommer le syndic pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée ne contredit pas le cadre légal applicable.

La nomination du syndic par le Bureau de l'ordre pour une durée indéterminée respecterait le principe de l'indépendance du syndic, en ce qu'elle renforcerait le caractère de permanence associé à la fonction du syndic et permettrait de dissocier le syndic du processus électoral des administrateurs du Bureau et du président de l'ordre.

---

<sup>2</sup> Voir *Claude Deslauriers c. Le Bureau de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec et al.*, C.S., N° : 500-05-033500-974, et *Claude Deslauriers c. Roch Labelle et al.*, C.S., N°s : 500-05-032944-975 et 500-05-033415-975. Ces jugements, rendus le 20 octobre 1997, ont été portés en appel le 14 novembre 1997. L'appel a été rejeté le 2 février 1998 (C.A., N° : 500-09-005766-977).

La nomination du syndic pour une durée indéterminée pourrait toutefois ne pas convenir, en raison notamment du choix du candidat au poste de syndic de consacrer une certaine période de temps au service de l'ordre ou du choix de l'ordre de limiter à un nombre d'années déterminé la durée du mandat des syndics de l'ordre.

Le syndic nommé pour une durée déterminée pourrait sentir une contrainte de temps dans l'exercice de ses fonctions, liée à la durée de son mandat, qui risquerait de lui faire perdre la latitude nécessaire à cet exercice. La crainte de ne pas voir son mandat renouvelé à l'échéance ou de ne pas être nommé pour un nouveau mandat risquerait également d'influencer le syndic dans l'exercice de ses fonctions.

C'est pourquoi le Bureau de l'ordre qui nommerait le syndic pour une durée déterminée devrait le faire pour une durée assez longue pour assurer le caractère de permanence associé à ce poste, tout en favorisant le maintien de la performance attendue de la part d'un syndic. La résolution de nomination devrait prévoir, le cas échéant, la durée du mandat pour laquelle le syndic a été nommé.

Afin de s'assurer de l'intégration du syndic nouvellement nommé et de son adaptation à ses nouvelles fonctions, le Bureau de l'ordre devrait prévoir, dans la résolution de nomination, une période d'engagement à l'essai. Cette période d'intégration ne saurait porter atteinte à l'indépendance du syndic et viendrait idéalement confirmer le choix du Bureau de l'ordre lors de la nomination.

## **2.2 Rémunération du syndic**

### **2.2.1 Cadre légal applicable**

Aucun cadre légal ne détermine quel doit être le mode de rémunération du syndic.

### **2.2.2 Réflexions et orientations**

Dans la détermination du mode de rémunération du syndic, le Bureau devrait privilégier une rémunération fixe, c'est-à-dire qui ne comporte aucune forme de rétribution liée à des événements ou à des performances découlant de l'exercice de ses fonctions, notamment en matière d'enquête, de conciliation ou de poursuite.

Les conditions de rémunération du syndic devraient être prévues dans la résolution de nomination.

### **2.3 Destitution du syndic**

#### **2.3.1 Cadre légal applicable**

Pour destituer le syndic, un vote des deux tiers des membres du Bureau est requis. Depuis 1994, le Code prévoit que toute résolution visant à destituer un syndic ne peut être adoptée par le Bureau d'un ordre qu'après avoir fait parvenir au syndic un avis écrit au moins 30 jours avant la date de la réunion au cours de laquelle la résolution doit être proposée. Cet avis de convocation doit mentionner les motifs de la destitution proposée et informer le syndic de son droit d'être entendu. De plus, le Bureau doit aviser l'Office des professions du Québec des motifs de la destitution du syndic dans les 30 jours de sa décision.

#### **2.3.2 Réflexions et orientations**

Cette procédure particulière de destitution du syndic confère en elle-même une indépendance propre au syndic de l'ordre vis-à-vis du Bureau de l'ordre qui l'a nommé. S'il devait destituer le syndic, le Bureau de l'ordre devrait se conformer à la procédure édictée par le Code avec le plus grand formalisme.

À cette fin, l'utilisation par le Bureau de certains outils, dont les rapports du syndic au Bureau et les évaluations professionnelles du syndic, pourrait soutenir une éventuelle destitution<sup>3</sup>.

La période d'engagement à l'essai permettant de s'assurer de l'intégration du syndic nouvellement nommé ne devrait pas être utilisée comme un moyen d'éluder la procédure de destitution établie par le Code.

## **3. EXERCICE DES DEVOIRS ET DES POUVOIRS DU SYNDIC**

### **3.1 Pouvoir d'enquête du syndic**

#### **3.1.1 Cadre légal applicable**

Le syndic peut, à la suite d'une information à l'effet qu'un membre ou ex-membre de l'ordre a commis une infraction au Code, à la loi constituant l'ordre professionnel dont il est membre ou aux règlements adoptés conformément à ce Code ou à cette loi, faire une enquête à ce sujet et exiger qu'on lui fournisse tout renseignement et tout document relatif à cette enquête.

Le syndic est tenu de prêter un serment de discrétion par lequel il s'engage à ne pas révéler ou faire connaître, sans y être autorisé par la loi, quoi que ce soit dont il aura eu connaissance dans l'exercice de sa charge.

---

<sup>3</sup> Ces outils, qui devraient être développés par le Bureau de chaque ordre professionnel, sont davantage élaborés à la section 6 du présent document d'orientation.

Lors d'une enquête, il est interdit d'entraver de quelque façon que ce soit le syndic, de le tromper par des réticences ou par de fausses déclarations, de refuser de lui fournir un renseignement ou un document relatif à une enquête ou de refuser de lui laisser prendre copie d'un tel document.

Le syndic peut, dans l'exercice de ses fonctions, prendre connaissance d'un dossier tenu par un professionnel, requérir la remise de tout document et prendre copie d'un tel dossier ou d'un tel document. Le professionnel doit, sur demande, permettre l'examen d'un tel dossier ou d'un tel document et il ne peut invoquer son obligation de respecter le secret professionnel pour refuser de le faire.

Le syndic bénéficie d'une protection contre les recours extraordinaires prévus au *Code de procédure civile* et contre l'injonction. De plus, il ne peut être poursuivi en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

La personne qui demande la tenue d'une enquête peut être assistée par une personne de son choix durant toutes les étapes du cheminement de cette enquête.

Le syndic doit informer par écrit toute personne qui a demandé la tenue d'une enquête de sa décision de porter ou non une plainte devant le comité de discipline à la suite de la demande de la tenue d'une enquête ou de sa décision de transmettre la demande au comité d'inspection professionnelle en expliquant à cette personne les motifs de sa décision.

Il est du devoir du syndic d'informer le comité d'inspection professionnelle lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'exercice de la profession par un professionnel ou sa compétence professionnelle doit faire l'objet d'une vérification ou d'une enquête par ce comité.

Pour sa part, le comité d'inspection professionnelle, formé d'au moins trois membres nommés par le Bureau de l'ordre, doit informer le syndic lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un professionnel a commis une infraction<sup>4</sup>.

Le syndic qui n'a pas terminé son enquête dans les 90 jours de la réception de la demande de la tenue d'une enquête doit, à l'expiration de ce délai, en informer par écrit la personne qui a demandé la tenue de l'enquête et lui faire rapport du progrès de cette enquête. Tant que l'enquête n'est pas terminée, le syndic doit, à tous les 60 jours, en informer par écrit la personne qui a demandé la tenue de l'enquête et lui faire rapport du progrès de cette enquête.

---

<sup>4</sup> Il faut distinguer l'enquête tenue par le syndic de l'enquête tenue par le comité d'inspection professionnelle. Si, dans le premier cas, elle peut mener au dépôt d'une plainte devant le comité de discipline suivie d'une déclaration de culpabilité et de l'imposition d'une sanction disciplinaire, telle l'amende, la radiation provisoire ou permanente ou la révocation du permis, elle ne peut, dans le deuxième cas, que mener à une recommandation au Bureau d'obliger le professionnel à faire un stage ou à suivre un cours de perfectionnement et de limiter ou de suspendre, pendant la durée de ce cours ou de ce stage, son droit d'exercer des activités professionnelles.

### **3.1.2 Réflexions et orientations**

L'indépendance du syndic en matière d'enquête implique qu'il puisse être en mesure de mener son enquête sans subir d'influence de la part des membres du Bureau de l'ordre, du professionnel faisant l'objet de l'enquête, de la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ou de toute autre personne liée personnellement ou professionnellement avec ces personnes.

Afin d'assurer l'indépendance du syndic dans l'exercice de sa fonction d'enquêteur et le respect de son serment de discrétion, le Bureau de l'ordre ne devrait pas intervenir directement ou indirectement dans toute enquête menée par le syndic dans le but d'influencer sa décision de porter ou non une plainte contre un professionnel à la suite d'une telle enquête.

Comme un policier qui reçoit une information concernant une personne et qui décide de faire enquête, le syndic doit nécessairement prendre position par rapport à la personne qui fait l'objet de son enquête. Contrairement au comité de discipline qui a le pouvoir de sanctionner le professionnel et qui doit agir de manière impartiale, le syndic n'est tenu d'exercer sa fonction d'enquêteur qu'indépendamment de toute pression externe et de bonne foi<sup>5</sup>.

L'obtention par le syndic d'une information à l'effet qu'un professionnel a commis une infraction est une condition préalable à l'exercice du pouvoir d'enquête qui lui est conféré par le Code. Il n'est donc pas nécessaire qu'une demande d'enquête soit faite au syndic pour qu'il entreprenne une enquête, l'obtention d'une information, peu importe sa source, suffit.

Comme toute personne, le Bureau peut être celui qui fournit une information au syndic à l'effet qu'un professionnel a commis une infraction. Le Bureau peut aussi être celui qui demande au syndic la tenue d'une enquête. Dans ces circonstances, le Bureau devrait accorder la plus grande attention au respect du principe de non-ingérence énoncé précédemment à l'endroit du Bureau en matière d'enquête du syndic. Le Bureau ne pourrait donc se servir de sa position d'administrateur des affaires de l'ordre pour influencer le syndic dans son enquête.

Informateur ou étant celui qui demande la tenue d'une enquête, le Bureau doit plutôt être considéré par le syndic comme toute autre personne qui lui fournit une information à l'effet qu'un professionnel aurait commis une infraction ou qui lui demanderait la tenue d'une enquête. Le syndic doit donc respecter les dispositions du Code qui lui sont applicables.

Compte tenu de l'obligation légale du comité d'inspection professionnelle de l'ordre d'informer le syndic lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que le professionnel a commis une infraction, le principe de non-ingérence énoncé précédemment trouve également application à l'égard de ce comité interne de l'ordre.

---

<sup>5</sup> Voir *Micheline Parizeau c. Barreau du Québec et al.*, 1997 R.J.Q. 1701 (C.S.), jugement rendu le 14 février 1997.

Le Bureau de l'ordre devrait adopter une procédure donnant au syndic la possibilité de se retirer de tout dossier où le lien existant entre l'ordre et le professionnel risquerait de porter atteinte à son indépendance dans la tenue de son enquête. Ainsi, ce professionnel pourrait être un membre du Bureau de l'ordre, un employé de l'ordre, un membre d'un comité de l'ordre ou une personne ayant un lien personnel ou professionnel avec ces personnes.

Afin de pallier de telles situations, le Bureau de l'ordre devrait établir et maintenir à jour une liste permanente de personnes qui pourraient être nommées à titre de syndics adjoints pour exercer les devoirs et les pouvoirs qui, en d'autres circonstances, auraient été exercés par le syndic.

### **3.2 Comité de révision**

#### **3.2.1 Cadre légal applicable**

Le syndic qui décide de ne pas porter plainte à la suite de la demande d'une personne de tenir une enquête doit expliquer à cette personne les motifs de sa décision et l'aviser de la possibilité de demander l'avis du comité de révision. Cette demande d'avis par la personne qui a demandé la tenue d'une enquête doit être faite dans les 30 jours de la réception de la décision du syndic de ne pas porter plainte.

Le comité de révision est composé d'au plus sept personnes nommées par le Bureau de l'ordre. Au moins deux des personnes qu'il nomme sont choisies parmi les administrateurs nommés par l'Office en vertu de l'article 78 du Code ou parmi les personnes dont le nom figure sur une liste que l'Office peut dresser à cette fin.

Le comité doit donner son avis à la personne qui a demandé la tenue de l'enquête dans les 90 jours de la réception de la demande, après avoir pris connaissance du dossier et avoir entendu, le cas échéant, le syndic et la personne qui a demandé la tenue d'une enquête.

Le comité peut, dans cet avis, conclure qu'il n'y a pas lieu de porter plainte, suggérer au syndic de compléter son enquête, suggérer au syndic de référer le dossier au comité d'inspection professionnelle ou conclure qu'il y a lieu de porter plainte et suggérer le nom d'une personne qui, agissant à titre de syndic, peut porter plainte.

Tout comme le syndic, les membres du comité de révision sont tenus de prêter un serment de discrétion.

#### **3.2.2 Réflexions et orientations**

Tout comme il doit éviter de le faire dans le cadre de l'exercice des devoirs et des pouvoirs du syndic en matière d'enquête, le Bureau de l'ordre ne devrait pas intervenir directement ou indirectement dans le cadre de l'avis qui doit être donné par le comité de révision.

### **3.3 Conciliation du syndic**

#### **3.3.1 Cadre légal applicable**

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

Toutefois, le syndic ne peut proposer la conciliation lorsqu'il estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête sont de nature telle que la protection du public risque d'être compromise si le professionnel continue à exercer sa profession ou que ces faits révèlent que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire par des gestes à caractère sexuel.

Tout règlement résultant de la conciliation doit être consigné par écrit, approuvé par le syndic, et signé par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ainsi que le professionnel. La demande de la tenue de l'enquête est alors réputée être retirée<sup>6</sup>.

#### **3.3.2 Réflexions et orientations**

Tout comme il doit éviter de le faire dans le cadre de l'exercice des devoirs et des pouvoirs du syndic en matière d'enquête, le Bureau de l'ordre ne devrait pas intervenir directement ou indirectement dans tout exercice de conciliation mené par le syndic, dans le but d'influencer sa décision de régler ou non le différend entre le professionnel et la personne qui a demandé la tenue d'une enquête.

### **3.4 Pouvoir de poursuite du syndic**

#### **3.4.1 Cadre légal applicable**

Le syndic doit, à la demande du Bureau de l'ordre, porter contre un professionnel toute plainte qui paraît justifiée. Il peut aussi, de sa propre initiative, agir à cet égard. Une plainte peut être portée, par ailleurs, par toute autre personne. Cette personne ne peut être poursuivie en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ce pouvoir.

La plainte doit être faite par écrit et appuyée du serment du plaignant.

Le comité de discipline de l'ordre professionnel est saisi de toute plainte formulée contre un professionnel. Ce comité est formé d'au moins trois membres, dont un président avocat nommé par le gouvernement et de deux membres de l'ordre choisis par le Bureau.

---

<sup>6</sup> Il faut distinguer ce pouvoir de conciliation du syndic de la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes des membres de l'ordre que le Bureau est tenu de déterminer par règlement comportant, notamment, des dispositions prévoyant la constitution d'un conseil d'arbitrage, formé d'un ou de trois arbitres, chargé de déterminer, s'il y a lieu, le montant auquel la personne ayant eu recours aux services professionnels de ce membre peut avoir droit.

Ce comité décide privativement à tout tribunal, en première instance, si le professionnel a commis une infraction aux dispositions du Code, de la loi constituant l'ordre professionnel dont il est membre ou des règlements adoptés conformément au Code ou à cette loi. Il peut recourir à tous les moyens légaux pour s'instruire des faits allégués dans la plainte et, du consentement de toutes les parties et à sa discrétion, recevoir une preuve recueillie hors l'instruction.

### **3.4.2 Réflexions et orientations**

Dans la prise de décision de déposer ou non une plainte devant le comité de discipline, le syndic ne devrait pas se substituer au comité de discipline en appuyant sa décision sur une estimation de la manière dont le comité évaluerait la preuve qui serait présentée devant lui.

S'il revient au syndic de déposer des plaintes à l'égard desquelles il possède des éléments de preuve pour démontrer que les professionnels poursuivis ont commis des infractions disciplinaires, l'appréciation de cette preuve demeure du ressort exclusif du comité de discipline.

Lors du dépôt d'une plainte par le syndic à la demande du Bureau de l'ordre, le Bureau devrait être en mesure de fournir au syndic tous les éléments dont il dispose. Le traitement accordé par le syndic à une telle poursuite ne saurait être différent de celui accordé par le syndic aux plaintes qu'il dépose de sa propre initiative. Le dépôt de plaintes à la demande du Bureau ne devrait lui conférer aucun droit particulier en regard du travail du syndic.

## **3.5 Appel des décisions du comité de discipline**

### **3.5.1 Cadre légal applicable**

Il y a appel au Tribunal des professions d'une décision du comité de discipline ordonnant une radiation provisoire, accueillant ou rejetant une plainte, ou imposant une sanction. Ce tribunal est formé de juges de la Cour du Québec.

Il y a également appel devant ce tribunal, par le professionnel, d'une décision du comité de discipline ordonnant la publication dans les journaux d'avis de radiation provisoire, de radiation temporaire ou de limitation ou de suspension temporaire du droit d'exercer des activités professionnelles et, par le professionnel ou, sur résolution du Bureau, par le syndic, d'une décision ordonnant le paiement des frais de la publication de ces avis.

Finalement, il y a appel devant ce tribunal de toute autre décision du comité de discipline, sur permission de ce tribunal.

### **3.5.2 Réflexions et orientations**

Sauf dans les cas d'appel de décisions du comité de discipline relatives à la publication dans les journaux de certains avis, le Code ne précise pas qui doit porter en appel les décisions du comité de discipline.

En l'absence de cadre légal applicable, la décision de porter en appel une décision du comité de discipline devrait revenir généralement au syndic de l'ordre qui est celui qui a déposé la plainte, à la demande du Bureau ou de sa propre initiative, et qui l'a appuyée de son serment.

Rien ne devrait cependant empêcher le syndic de consulter le président de l'ordre dans des cas particuliers où l'exercice du devoir de surveillance générale du président sur les affaires de l'ordre est en mesure d'apporter un éclairage approprié au syndic dans sa décision de porter ou non en appel une décision du comité de discipline.

#### **4. NOMINATION DE SYNDICS ADJOINTS ET DE SYNDICS CORRESPONDANTS**

##### **4.1 Cadre légal applicable**

Les syndics adjoints et les syndics correspondants sont nommés par le Bureau de l'ordre, si nécessaire.

Le Bureau doit, tout comme pour le syndic, prendre les mesures visant à préserver en tout temps l'indépendance des syndics adjoints et des syndics correspondants dans l'exercice de leurs fonctions.

Il est également interdit aux syndics adjoints et aux syndics correspondants de cumuler d'autres fonctions découlant de l'application du Code ou de la loi constituant l'ordre professionnel dont ils sont membres.

Les syndics adjoints exercent les mêmes devoirs et les mêmes pouvoirs et bénéficient des mêmes protections que le syndic, notamment en matière d'enquête et de poursuite. Quant aux syndics correspondants, ils assistent le syndic et les syndics adjoints dans l'exécution de leurs fonctions et ils peuvent tenir une enquête, sous la directive d'un syndic ou d'un syndic adjoint, dans la région qui leur est attribuée.

##### **4.2 Réflexions et orientations**

Lorsqu'il nomme des syndics adjoints et des syndics correspondants, le Bureau de l'ordre doit être en mesure d'évaluer la nécessité de ces nominations et d'assurer également leur indépendance.

Pour autant que les syndics adjoints et les syndics correspondants, dans une mesure moindre, exercent les devoirs et les pouvoirs dévolus au syndic, le Bureau de l'ordre, tout comme à l'égard du syndic, ne devrait exercer aucune forme d'ingérence dans le cadre de la tenue de l'enquête ou de la poursuite disciplinaire pour lesquelles leurs services sont requis.

Il revient au Bureau de chaque ordre professionnel de décider, en fonction du volume de travail exigé pour que les devoirs et les pouvoirs dévolus par la loi au syndic soient adéquatement remplis, de la nécessité de nommer un ou des syndics adjoints au sein de l'ordre pour exercer, d'une manière générale, ces devoirs et ces pouvoirs avec le syndic de l'ordre.

Chez les ordres professionnels où le volume de travail n'exige pas la nomination de tels syndics adjoints, la nomination de syndics adjoints ou de syndics correspondants nécessaires pour traiter certains dossiers devrait, dans la mesure du possible, se faire à partir d'une liste permanente de personnes qui devrait être établie et mise à jour par le Bureau de l'ordre et correspondre aux besoins qui doivent généralement être comblés en ces matières<sup>7</sup>.

Lors de la nomination de ces syndics adjoints ou de ces syndics correspondants, le Bureau de l'ordre devrait être informé de la nature du mandat qui doit être confié au syndic adjoint ou au syndic correspondant et obtenir des suggestions, de la part du syndic, quant aux syndics adjoints ou aux syndics correspondants dont le nom apparaît sur la liste qui seraient en mesure de remplir ce mandat. La résolution du Bureau nommant un tel syndic pourrait être ainsi libellée : tel syndic est nommé par le Bureau de l'ordre pour faire enquête dans le dossier portant tel numéro ou agir devant le comité de discipline dans le cadre de la plainte portant tel numéro<sup>8</sup>.

## **5. EXPERTS ADJOINTS AU SYNDIC**

### **5.1 Cadre légal applicable**

Le syndic peut, avec l'autorisation du Bureau, s'adjoindre tout expert.

### **5.2 Réflexions et orientations**

La procédure proposée précédemment dans le cadre de la nomination de syndics adjoints ou de syndics correspondants dans le cas de dossiers précis et les principes qu'elle sous-tend trouvent application dans le cadre de l'autorisation que le Bureau doit donner au syndic pour qu'il s'adjoigne un expert.

Ainsi, lorsqu'il autorise le syndic à s'adjoindre un expert, le Bureau de l'ordre doit être en mesure d'évaluer la pertinence de cette autorisation et d'assurer également l'indépendance du syndic qui requiert un expert.

---

<sup>7</sup> Tel qu'il a été mentionné aux sections 2 et 3 du présent document d'orientation, cette liste permanente devrait également être utilisée dans certaines situations où le Bureau de l'ordre devrait nommer un syndic adjoint pour exercer les devoirs et les pouvoirs qui, en d'autres circonstances, auraient été exercés par le syndic.

<sup>8</sup> Voir note 5.

Afin d'assurer cette indépendance, le Bureau de l'ordre ne devrait exercer aucune forme d'ingérence dans le cadre de la tenue de l'enquête ou de la poursuite disciplinaire pour lesquelles les services d'un expert sont requis.

Dans la mesure du possible, les experts devraient être choisis à partir d'une liste permanente de personnes qui devrait être établie et mise à jour par le Bureau de l'ordre et correspondre aux besoins qui doivent généralement être comblés en ces matières.

Lors de l'autorisation donnée au syndic de s'adjoindre un expert, le Bureau de l'ordre devrait être informé de la nature du mandat qui doit être confié à l'expert et obtenir des suggestions, de la part du syndic, quant aux experts qui seraient en mesure de remplir ce mandat. La résolution du Bureau autorisant un tel expert pourrait être ainsi libellée : tel expert est autorisé par le Bureau de l'ordre pour procéder à telle expertise dans le cadre du dossier portant tel numéro confié à tel syndic.

## **6. RAPPORT AU BUREAU DES ACTIVITÉS DU SYNDIC**

### **6.1 Cadre légal applicable**

Le syndic et les syndics adjoints, à la demande du Bureau, lui font un rapport écrit de leurs activités.

### **6.2 Réflexions et orientations**

Afin d'assurer l'équilibre entre, d'une part, l'indépendance du syndic et, d'autre part, le devoir du Bureau d'administrer les affaires de l'ordre, le Bureau devrait exiger périodiquement du syndic un rapport faisant état de ses activités<sup>9</sup>.

Relativement aux enquêtes du syndic, le rapport devrait contenir le nombre d'informations obtenues à l'effet qu'un professionnel a commis une infraction, le nombre d'enquêtes effectuées à la suite de ces informations, le nombre de demandes de tenue d'enquêtes, le nombre d'enquêtes effectuées à la suite de ces demandes, le nombre et la nature des décisions prises à la suite de chacune de ces informations et de ces enquêtes, ainsi que le temps et les ressources consacrés au traitement de chacune de ces informations et à la tenue de chacune de ces enquêtes.

Relativement au suivi des enquêtes du syndic, le rapport devrait contenir le nombre de décisions du syndic de porter une plainte, de ne pas porter plainte, de transférer le dossier au comité d'inspection professionnelle et de proposer la conciliation, ainsi que le temps et les ressources consacrés à ce suivi.

---

<sup>9</sup> Le rapport du syndic devrait omettre le nom des professionnels visés par une enquête, le nom des personnes qui ont fourni des informations au syndic et le nom des personnes qui ont demandé la tenue d'une enquête.

Relativement aux avis demandés au comité de révision, le rapport devrait contenir la nature des actions qui ont été prises par le syndic à la suite des conclusions et des suggestions contenues dans ces avis, ainsi que le temps et les ressources consacrés à ces actions.

Relativement aux plaintes déposées devant le comité de discipline par le syndic, le rapport devrait contenir le nombre de plaintes déposées, la nature des infractions reprochées au professionnel, les décisions du comité de discipline concernant la culpabilité et la sanction, le nombre de décisions du comité de discipline portées en appel et le résultat de ces appels, ainsi que le temps et les ressources consacrés au traitement de ces plaintes.

Le rapport périodique d'activité du syndic devrait également comporter des recommandations et des suggestions à l'intention du Bureau de l'ordre visant à améliorer la compétence et l'intégrité des membres de l'ordre.

Avec ces informations relatives aux fonctions exercées par le syndic, le Bureau disposerait des outils nécessaires à l'exercice de son devoir d'administrateur des affaires de l'ordre, puisqu'il serait en mesure d'évaluer, en toute connaissance de cause, les ressources nécessaires à l'exercice des fonctions du syndic de même que l'efficacité du syndic dans l'exercice de ses fonctions. Il est en effet du devoir du Bureau de s'assurer de la meilleure gestion possible des activités du syndic.

Les informations émanant des rapports périodiques du syndic au Bureau de l'ordre devraient être complétées par le dépôt au Bureau de l'ordre d'une évaluation professionnelle du travail du syndic qui respecterait les modalités contenues dans une politique dont le Bureau de l'ordre devrait se doter en cette matière et dont mention serait faite dans la résolution de nomination du syndic. En raison du principe de l'indépendance du syndic et du formalisme devant entourer ses relations avec le Bureau de l'ordre, cette évaluation devrait relever principalement du président de l'ordre et être basée sur les attentes qu'il aura préalablement signifiées au syndic.

Chargé de veiller à l'application des dispositions du Code, des lois et des règlements professionnels, le Bureau pourrait également, avec les informations contenues dans ces rapports périodiques, dresser un portrait juste de la situation générale de l'exercice de la profession par les membres de l'ordre et apporter les correctifs nécessaires, par exemple, par le biais de l'inspection professionnelle, de la formation continue ou de propositions de modifications réglementaires. Le Bureau de l'ordre pourrait confier à un comité formé spécialement à cette fin et soumis à un serment de discrétion, la fonction d'évaluer les expériences de l'ordre en matière disciplinaire et de lui faire les recommandations appropriées visant à garantir, pour l'avenir, la compétence et l'intégrité des membres de l'ordre.

La fonction d'administrateur du Bureau de l'ordre ne doit toutefois pas lui servir de prétexte à une intrusion dans le contenu confidentiel d'un dossier d'enquête ou de poursuite disciplinaire. Le Bureau d'un ordre qui a des motifs de croire que le syndic agit sans compétence ou excède les pouvoirs qui lui sont confiés par la loi dans l'exercice de ses fonctions, par exemple par la tenue d'une enquête abusive ou entreprise sans information préalable, devrait s'assurer sans délai du rétablissement de la situation. À cette seule fin et dans le respect des règles de confidentialité, le Bureau devrait exiger du syndic un rapport contenant tous les éléments lui permettant de prendre d'une manière éclairée les actions appropriées.

Il ne s'agit donc pas pour le Bureau de l'ordre d'enquêter ou de poursuivre à la place du syndic dans un dossier précis, mais pour le syndic d'assurer le Bureau qu'il a agi dans le respect des limites de ses compétences dans ce dossier. Le président de l'ordre, dans l'exercice de son droit de surveillance générale des affaires de l'ordre, devrait jouer un rôle de premier plan dans de telles situations, afin de s'assurer que le syndic n'outrepasse pas ses pouvoirs.

## **7. INTERDICTION AU SYNDIC DE CUMULER D'AUTRES FONCTIONS**

### **7.1 Cadre légal applicable**

Le syndic ne peut cumuler d'autres fonctions découlant de l'application des dispositions du Code ou de la loi constituant l'ordre professionnel dont il est membre.

### **7.2 Réflexions et orientations**

En mai 1995, l'Office rendait public un avis sur le cumul de postes au sein des ordres professionnels. L'Office y citait des exemples de postes ou fonctions paraissant incompatibles avec la fonction de syndic. Il s'agit des fonctions de président de l'ordre, administrateur, secrétaire de l'ordre, secrétaire du comité de discipline, enquêteur, inspecteur ou membre des comités de discipline, de révision des plaintes, d'arbitrage des comptes, d'inspection professionnelle, d'admission<sup>10</sup>.

Les fonctions d'enquêteur et de poursuivant à l'égard des professionnels qui auraient commis des infractions disciplinaires devraient être des fonctions que le syndic de chaque ordre professionnel exerce en priorité. Si l'expertise développée par le syndic dans le cadre de l'exercice de ces fonctions constitue un outil de référence précieux, notamment pour éclairer les membres de l'ordre qui s'interrogent relativement à leur pratique professionnelle, le syndic devrait user de prudence dans l'exercice de cette fonction de conseiller qui, en aucun cas, ne devrait porter atteinte à ses fonctions principales d'enquêteur et de poursuivant.

---

<sup>10</sup> Voir *Avis au gouvernement sur l'opportunité de permettre ou d'interdire le cumul de certains postes, notamment celui de président et de secrétaire, dans les ordres professionnels*, p. 4.

### **8. RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES DU BUREAU DU SYNDIC**

#### **8.1 Cadre légal applicable**

Aucun cadre légal ne définit en quoi doivent consister les ressources humaines et matérielles du bureau du syndic.

#### **8.2 Réflexions et orientations**

Afin d'assurer l'indépendance du syndic et le respect de son serment de discrétion à l'égard des employés de l'ordre, le Bureau de l'ordre devrait fournir au syndic les outils nécessaires à l'organisation matérielle de son bureau de manière à assurer le respect de la confidentialité des dossiers, du courrier, des rencontres et des conversations téléphoniques.

Il revient également au Bureau de l'ordre de fournir au bureau du syndic les employés et les budgets nécessaires à l'exercice des devoirs et des pouvoirs conférés par la loi, notamment lors de la nomination de syndics adjoints et de syndics correspondants et lors d'autorisation d'experts. S'il est du devoir du Bureau de les lui fournir, il est aussi du devoir du syndic de justifier les ressources nécessaires à cette fin.

Une bonne connaissance des devoirs et des pouvoirs qui sont confiés par la loi au syndic et au Bureau de l'ordre favorise l'exercice de ces devoirs et de ces pouvoirs dans le respect des devoirs et des pouvoirs confiés à chacun d'eux. À cette fin, le Bureau de l'ordre devrait s'assurer de pouvoir combler les besoins d'information ou de formation nécessaires au syndic et aux membres du Bureau.

### **9. CONCLUSION**

Les réflexions et les orientations proposées dans le présent document par l'Office des professions du Québec à tous les ordres professionnels visent à baliser plus précisément l'exercice des devoirs et des pouvoirs du syndic de chaque ordre professionnel, dans la perspective d'assurer d'une manière optimale le respect de son indépendance.

Elles se veulent un outil de réflexion pour orienter les ordres dans une application concrète de cette indépendance, de manière à ce que le syndic et le Bureau de chaque ordre professionnel exercent les devoirs et les pouvoirs qui leur sont dévolus par la loi dans le respect des devoirs et des pouvoirs confiés à chacun d'eux, et ce, dans un but ultime de protection du public.

L'Office considère qu'il revient maintenant à chaque ordre professionnel de prolonger la réflexion engagée à l'égard de l'indépendance du syndic. À cette fin, l'Office propose à chaque ordre professionnel d'élaborer, concrètement et conformément aux réalités correspondant à la profession dont il doit contrôler l'exercice, des règles déontologiques applicables au syndic, aux administrateurs élus du Bureau de l'ordre et au président. C'est à l'intérieur des codes de déontologie qui régissent actuellement les membres des ordres professionnels que l'Office propose aux ordres l'introduction de ces règles déontologiques d'ordre particulier envers la profession.