

Les sanctions disciplinaires sont-elles assez sévères ?

Dans la foulée des plaintes déposées par le Bureau du syndic, certains membres se questionnent sur les sanctions imposées par le Conseil de discipline aux ingénieurs reconnus coupables. Il est parfois difficile de discerner la sanction juste et appropriée de la peine exemplaire. Certains estiment les peines trop clémentes compte tenu notamment des actes reprochés lors des témoignages entendus devant la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (commission Charbonneau).

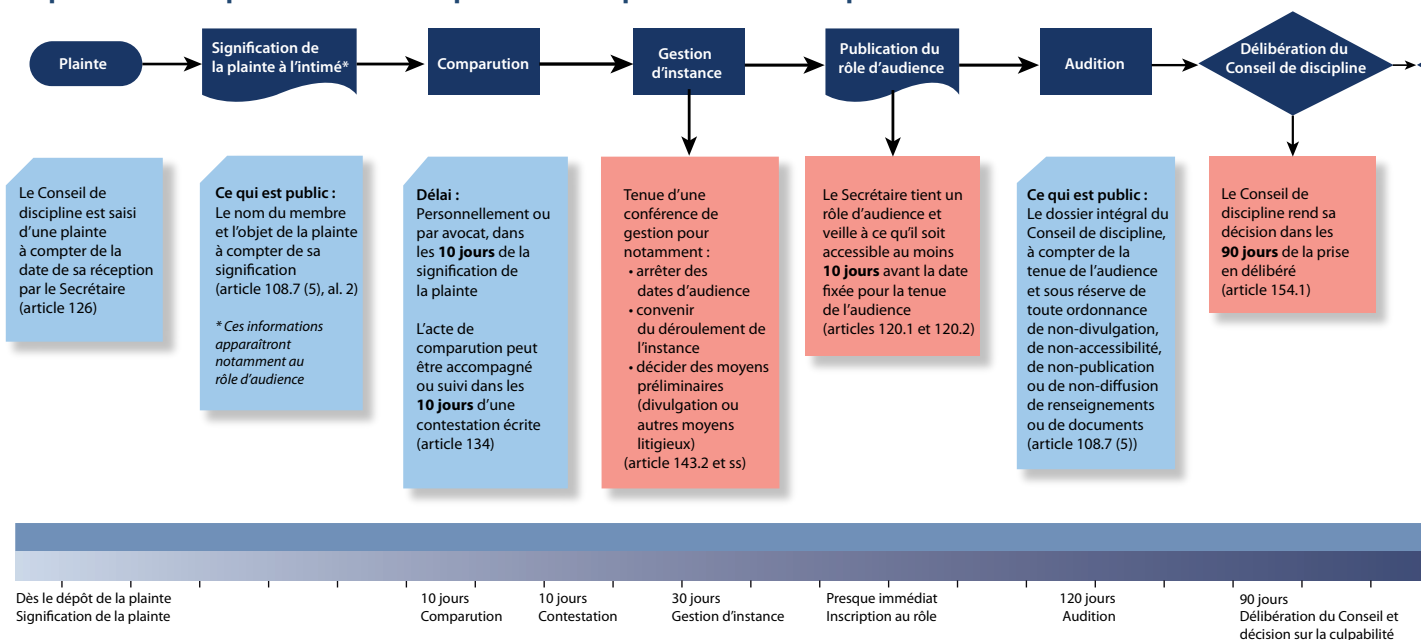
L'Ordre souhaite que des sanctions dissuasives et exemplaires soient imposées aux professionnels ayant enfreint leur code de déontologie ou le Code des professions. Rappelons que c'est le Conseil de discipline, un organisme indépendant de l'Ordre, qui a la responsabilité de déterminer les sanctions. Celles-ci relèvent du droit disciplinaire, différent du droit civil ou du droit criminel à plusieurs égards. Sans entrer dans les détails, rappelons qu'en droit disciplinaire, les sanctions

doivent avoir un caractère dissuasif et exemplaire afin que des gestes similaires ne se reproduisent pas à l'avenir. Elles doivent viser à dissuader le professionnel et ses pairs de commettre une infraction ou de récidiver, selon le cas. De plus, le Conseil de discipline ne possède pas le pouvoir d'ordonner à l'ingénieur reconnu coupable de dédommager le demandeur ou toute autre personne. Il ne peut se substituer aux tribunaux chargés d'administrer les droits civils et criminels.

Les sanctions imposées doivent être proportionnelles à la gravité des gestes posés et aux circonstances propres à chaque dossier, et notamment aux conséquences néfastes que ces gestes ont eues sur le niveau de confiance accordé par la société à la profession d'ingénieur. Même si un professionnel fait déjà l'objet de poursuites pénales ou civiles, le syndic de l'Ordre doit mener sa propre enquête disciplinaire pour déterminer si des plaintes seront ou non déposées devant le Conseil de discipline.

Le Conseil de discipline rend des décisions en fonction des faits reprochés et de la jurisprudence applicable. La jurisprudence

Le processus disciplinaire d'un ordre professionnel prévu au Code des professions



désigne l'ensemble des décisions de justice relatives à une question juridique donnée. Comme dans tous les domaines du droit, les décisions antérieures prises par les décideurs des tribunaux administratifs ou judiciaires ont un poids relatif et sont considérées pour l'évaluation de la preuve dans un dossier donné. Par ses demandes de sanctions plus sévères, le Bureau du syndic contribue à faire évoluer la jurisprudence du droit professionnel.

QUEL TYPE DE SANCTIONS LE CONSEIL DE DISCIPLINE PEUT-IL IMPOSER ?

C'est le Code des professions qui encadre les sanctions disciplinaires. La sanction imposée varie en fonction de la gravité de l'infraction et de tous les facteurs aggravants et atténuants propres à chaque cas. Cela peut représenter :

- une réprimande, laquelle est publiée sur le site Web de l'Ordre et reste au dossier de l'ingénieur pendant toute sa carrière ;
- une amende (minimum : 1 000 \$; maximum : 12 500 \$ pour chaque infraction) ;
- une radiation temporaire ou permanente du tableau des membres ;
- une limitation ou une suspension du droit d'exercice ;
- une révocation du permis ;
- une condamnation aux dépens.

Ces sanctions peuvent aller jusqu'à la radiation permanente du tableau des membres. Le Conseil de discipline peut

imposer l'une ou plusieurs de ces sanctions pour chacun des chefs d'infraction. Si une plainte comporte plusieurs chefs d'accusation, le Conseil de discipline doit considérer le résultat global. En fin de compte, ce résultat ne doit pas être accablant, même si les sanctions imposées pour chacun des chefs peuvent par ailleurs apparaître justes, appropriées et proportionnées dans les circonstances.

Toutes les décisions du Conseil de discipline – sauf exception – sont publiques et peuvent être consultées. Voir <http://bit.ly/1MPip7l>.

Outre les sanctions imposées par le Conseil de discipline, il faut également garder en tête l'impact plus général d'une sanction sur la vie professionnelle et financière, voire sur la vie personnelle du membre sanctionné. Ces multiples conséquences sont souvent tout aussi lourdes que la sanction elle-même (voir le tableau ci-dessous).

Gare aux conséquences potentielles

Professionnelles (Ordre)	Professionnelles (emploi)	Professionnelles (pratique privée)	Personnelles	Financières
Dossier disciplinaire permanent (à vie) : pas de pardon possible	Congédiement ou mise à pied	Perte de contrats et non-renouvellement d'autres contrats	Prise de conscience brutale de la gravité des gestes posés et de leurs impacts sur la vie personnelle et professionnelle	Perte de revenus
Perte du droit de parrainer un junior	Mise en disponibilité	Difficulté à recruter de nouveaux clients	Opprobre (très grande honte publique) sur les plans social, familial et dans le milieu de travail	Paiement de frais d'avocats (de défense et d'expertise)
En cas de radiation, impossibilité de participer aux organes statutaires	Exclusion des dossiers importants et stratégiques et des groupes ayant un important pouvoir décisionnel	Hausse possible des primes d'assurance et refus de couverture	Réputation entachée à la suite de la publication des décisions (journaux et médias)	Paiement des frais se rapportant aux sanctions imposées par le Conseil de discipline (amende, dépens) et frais de publication
Perte du titre	Mutation	Non-paiement des honoraires dus	Poursuite civile ou criminelle	Faillite personnelle
Abandon du titre	Rétrogradation	Faillite de l'entreprise	Conséquences néfastes sur l'état de santé, stress important	Possibilité d'exécution forcée du jugement après homologation : - saisie de salaire - saisie en mains tierces - saisie de biens
	Difficulté à se trouver un nouvel emploi		Nom associé à une décision qui fait précédent ou qui est étudiée et citée pendant plusieurs années (jurisprudence)	
	Perte de crédibilité professionnelle		Possibilité que l'affaire soit reprise par les médias	
	Exclusion des postes de gestion			
	Difficulté à se trouver un nouvel emploi			
	Insécurité d'emploi			
	Mise à la préretraite ou à la retraite plus tôt que prévu			
	Réorientation professionnelle			

