

# COMITÉ DE DISCIPLINE DE L'ORDRE DES ADMINISTRATEURS AGRÉÉS DU QUÉBEC

Canada  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° : 01-2003-001

DATE : Le 30 octobre 2003

---

LE COMITÉ : Me Micheline Leclerc	Présidente
Thérèse Vanasse	Membre
Pierre-Yves Lamarche	Membre

---

**GUY VAUBAN**

Partie plaignante

c.

**GILBERT MUKWANGA**

Partie intimée

---

## DÉCISION SUR CULPABILITÉ ET SANCTION

---

[1] La plainte disciplinaire signée le 20 mars 2003 comprenait 8 chefs d'accusation. À l'audition du 17 septembre 2003, le plaignant a demandé la permission d'amender le sixième chef afin d'ajouter « *et autres services* » après les mots « *des contrats de service de traduction* » ainsi que le retrait des chefs 1, 2, 3, 7 et 8, ce qui a été permis.

[2] L'intimé étant présent à l'audition et représenté par procureur a enregistré un plaidoyer de culpabilité sous chacun des chefs 4, 5 et 6 et il a été déclaré coupable séance tenante des manquements suivants :

4. Environ durant les mois d'août et septembre 2001, dans le cadre de son emploi de directeur général du C.P.E. Les Quatre Coins du Monde, l'intimé a obtenu de son employeur un chèque de 4 900,00\$ libellé à son ordre aux fins d'achat d'un photocopieur alors qu'il a utilisé ces argents à d'autres fins soit dans le cadre d'un projet de rénovations, enfreignant ainsi l'article 3.02.08 du Code de déontologie des administrateurs agréés, et se rendant passible des sanctions prévues à l'article 156 du Code des professions;
5. Environ durant les mois de septembre 2001 à décembre 2001, dans le cadre de son emploi de directeur général du C.P.E. Les Quatre Coins du Monde, l'intimé n'a pas agi avec intégrité en versant de la rémunération à sa conjointe Mme Madena Law alors que la prestation de travail avait été remplie par une tierce personne résidant en Ontario, enfreignant ainsi l'article 3.02.01 du Code de déontologie des administrateurs agréés, et se rendant passible des sanctions prévues à l'article 156 du Code des professions;
6. Environ durant le mois de mars 2002, dans le cadre de son emploi de directeur général du C.P.E. Les Quatre Coins du Monde, l'intimé s'est placé dans une situation de conflit d'intérêts en confiant à sa conjointe, Mme Madena Law, des contrats de service de traduction et autres services pour lesquels celle-ci a reçu la somme totale de 11 328,30\$, et ce, sans que l'intimé n'ait dénoncé cette situation à son employeur, enfreignant ainsi l'article 3.05.03 du Code de déontologie des administrateurs agréés, et se rendant passible des sanctions prévues à l'article 156 du Code des professions;

[3] Il ressort de la preuve documentaire (P-1 à P-5) et des représentations des procureurs que l'intimé est diplômé de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) et qu'il a travaillé à titre de directeur général du Centre de la petite enfance « Les Quatre Coins du Monde » du 4 décembre 2000 au 19 juillet 2002 alors qu'il a été congédié après avoir été préalablement suspendu dans ses fonctions le 14 mai précédent suite à une enquête de la firme KPMG.

[4] Il appert que le 23 janvier 2001, l'intimé a fait émettre un chèque à son ordre (P-1) au montant de 4900\$ pour l'achat d'un photocopieur suite à ses discussions avec le président du conseil d'administration.

[5] Selon les notes sténographiques de son entrevue avec le plaignant (P-4, pp. 69), l'intimé a décidé de louer un photocopieur au lieu d'en acheter un. Comme des rénovations devaient être faites aux locaux du Centre, il a versé la somme à un entrepreneur. Le propriétaire de l'immeuble a toutefois refusé cette personne parce qu'elle ne rencontrait pas ses normes et elle n'a pu faire les travaux. Comme elle ne pouvait rembourser la somme versée par l'intimé, celui-ci s'est approprié son portable et un scanner, effets qu'il avait toujours en sa possession lors de sa rencontre avec le plaignant mais qui auraient été remis au Centre depuis.

[6] L'intimé soutient que la somme destinée à l'achat du photocopieur n'ont pas été détournées par l'intimé pour son bénéfice personnel. Certes il a fait preuve d'une mauvaise gestion dit-il mais il ne s'est approprié aucune somme pour son bénéfice personnel. Il allègue le contexte prévalant à l'époque à savoir que le Centre était administré par le conseil d'administration et qu'à son arrivée, le président du conseil dirigeait tout sans respecter les principes de saine gestion ce qui a continué même après son entrée en fonction.

[7] Puis, dans le cadre du déménagement du Centre, l'intimé a retenu les services d'une personne domiciliée en Ontario pour effectuer certaines tâches. Comme la personne ne voulait pas payer d'impôt, il a fait émettre un chèque au nom de sa conjointe. L'intimé reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une gestion adéquate mais plaide que cette situation ne s'est produite qu'une seule fois et à l'occasion d'une situation bien précise.

[8] Enfin, l'intimé a confié des travaux de traduction à son conjointe pour lesquels elle a facturé au Centre de la petite enfance la somme de 5 828,80\$ en date du 14 mars 2002 (P-2). Il lui a également confié certains travaux de tenue de livres pour lesquels elle a facturé au Centre la somme de 5 501,64\$ (P-3) .

[9] L'intimé explique que sa conjointe travaillait périodiquement pour le Centre. Lorsqu'est venu le temps de faire traduire les règlements du Centre, l'intimé lui a confié le travail en raison des délais urgents prévalant alors. Elle n'aurait toutefois pas fait tout le travail facturé et en aurait confié une partie à des tiers parce qu'elle manquait de temps. Ainsi, de la somme facturée pour les travaux de traduction, elle n'aurait bénéficié que d'une somme de 2 000\$.

[10] L'intimé admet ne pas avoir dénoncé cette situation au président du conseil d'administration mais il ajoute que d'autres avaient l'habitude de confier de travaux à leurs enfants.

[11] L'intimé explique qu'il est soutien de famille et que malgré ses efforts et certains essais, il n'a pas réussi à conserver un emploi depuis son congédiement, sa réputation ayant été entachée par les événements. Il a dû faire cession de ses biens et démissionner de l'Ordre faute de fonds pour acquitter la cotisation. Sa situation financière est donc très difficile.

[12] À titre de sanction, le plaignant suggère au Comité d'imposer à l'intimé une période de radiation de deux (2) années sous le chef 4, une amende de 2 000\$ sous le chef 5 et une amende de 5 000\$ sous le chef 6 en soulignant la gravité objective des

manquements de l'intimé et l'effet dissuasif que doit revêtir une sanction disciplinaire. À l'appui de ses suggestions, il réfère le Comité aux affaires Bélanger<sup>1</sup> et Scheffer<sup>2</sup>.

[13] Il demande également la condamnation aux déboursés mais ne traite pas de la question de la publication d'un avis de la décision.

[14] L'intimé écarte les décisions citées par le plaignant puisqu'elles visent des cas de fraude ou d'appropriation de fonds ce qui n'est nullement le cas en l'espèce. Il réfère toutefois le Comité aux affaires Hynes<sup>3</sup> et Longpré<sup>4</sup> visant des cas de détournement de fonds alors que des périodes de radiation de 6 mois à 9 mois seulement ont été imposées.

[15] Il suggère donc au Comité d'imposer une amende sous le chef 4, une réprimande sous le chef 5 et une radiation d'au plus 2 mois sous le chef 6.

### **DÉCISION**

[16] Rappelons qu'une sanction disciplinaire, sans chercher à punir le professionnel, doit être juste, raisonnable et proportionnée aux infractions commises. Elle doit d'abord permettre d'assurer la protection du public et revêtir un caractère dissuasif et exemplaire et ce, tant pour le professionnel en cause que pour les autres membres de la profession. Enfin, elle a pour objectif la réhabilitation et la réintégration du professionnel selon ses qualités et son attitude.

---

<sup>1</sup> Vauban c. Bélanger, Comité de discipline de l'Ordre des administrateurs agréés, 2001-03, le 5 février 2002

<sup>2</sup> Comptables généraux licenciés (Ordre professionnel des) c. Scheffer (1997) D.D.O.P. 26

<sup>3</sup> Notaires (Ordre professionnel des) 26-02-00909, le 20 février 2003

<sup>4</sup> Notaires (Ordre professionnel des) 26-01-00898, le 28 mars 2002

[17] Pour décider de la sanction à imposer, un comité de discipline tient compte de plusieurs facteurs, certains à caractère purement objectif alors que d'autres seront appréciés de manière plus subjective, selon les circonstances particulières à chaque affaire.

[18] Le Tribunal des professions s'est penché sur le caractère juste d'une sanction dans l'affaire Lloyd<sup>5</sup>.

« Il s'agit de savoir plus précisément ce qui fait qu'une sanction est juste. En droit disciplinaire, dans la détermination d'une sanction, on doit tenter de concilier, d'une part, la protection du public et, d'autre part, les droits du professionnel.

En ce qui concerne la protection du public, il s'agit évidemment, dans le cas d'un infirmier, des éventuels patients qu'il pourrait être appelé à traiter, et non du public en général, comme en droit criminel. C'est d'ailleurs la principale raison d'être des corporations professionnelles, c'est-à-dire de voir à ce que le public soit desservi par des professionnels compétents, honnêtes et diligents. À cet effet, des règles déontologiques sont décrétées, applicables à chacune des corporations professionnelles.

Dans la recherche de la protection du public, une sanction doit-elle ou peut-elle être dissuasive? Elle n'a pas pour but de punir le professionnel mais de protéger le public en dissuadant ce professionnel de récidiver, et en dissuadant les autres membres de sa profession de commettre de semblables infractions.

Ainsi, une radiation permanente a un effet plus dissuasif chez les autres membres de la profession qu'une radiation de courte durée ou une réprimande. Mais il faut aussi considérer les droits du professionnel.

La jurisprudence commence à cerner la nature et l'étendue des droits des professionnels.

Ainsi dans la cause Ade Archambault c. Comité de discipline du Barreau du Québec, l'honorable Jean-Marie Brassard de la Cour supérieure écrit :

"Le soussigné juge que le droit d'exercer une profession est un droit de propriété qui n'est pas inclus dans l'article 7 de la Charte canadienne (...)"

Le juge Brassard s'appuie sur un jugement de la Cour d'appel du Québec dans Bellumeur c. Savard, où l'honorable juge Melvin Rothman écrit :

---

<sup>5</sup> Infirmières et infirmiers (Corp. Professionnelle des) c. Lloyd (1990) D.D.C.P. 318

"For one thing, the right to work in a profession constitutes a property right and most authorities appear to agree that section 7 was not intended to apply to property rights."

L'on doit conclure que le droit du professionnel de pratiquer sa profession est un droit de propriété, et non un droit personnel. Ce droit n'est pas couvert par la Charte canadienne des droits et libertés.

La sanction doit donc concilier la protection de la société avec le droit du professionnel de pratiquer sa profession. Mais à quel niveau doit se faire cette conciliation?

Il s'agit de déterminer un cadre à l'intérieur de la panoplie des sanctions disponibles, cadre établi en tenant compte des critères objectifs et subjectifs. Le but recherché est de délimiter ce cadre de la façon la plus précise possible, d'une part en considérant la dissuasion pour le professionnel de récidiver et pour les autres membres de commettre des infractions semblables, et, d'autre part, les droits du professionnel accusé. Toute sanction hors ce cadre ne sera pas juste, appropriée et proportionnée à la faute.

Ce cadre sera établi d'abord à partir de critères objectifs, ceux reliés à l'infraction, et qui établissent un niveau minimal de sanction. Ainsi, la nature de l'infraction, les antécédents, les circonstances dans lesquelles elle a été commise, le degré de préméditation, la relation de l'infraction avec l'exercice de la profession, sont des critères objectifs.

Les critères subjectifs, ensuite, sont ceux relatifs à la personne du professionnel. Ainsi, sa réhabilitation, son remords sont des critères subjectifs. Ils aident à déterminer si le niveau minimal de sanction établi par les critères objectifs doit être augmenté et, si oui, de combien.

Les critères subjectifs s'additionnent aux critères objectifs et aident à établir la sanction juste, raisonnable, appropriée et proportionnée à la faute. »

[19] Dans l'affaire *Cicciarello c. Fortin*<sup>6</sup>, le Tribunal des professions indiquait :

« La pierre d'assise du droit disciplinaire est la protection du public. Si, dans la recherche d'une sanction à être imposée, ce critère se situe au premier rang, il y a également lieu d'examiner les facteurs subjectifs atténuants qui peuvent constituer des points de repère importants dans la détermination d'une sanction juste et raisonnable; l'examen de ces éléments est nécessaire pour atteindre un but également important du droit disciplinaire, soit l'aspect curatif de la sanction, son individualisation et le respect des droits du professionnel. »

---

<sup>6</sup> Tribunal des professions, 500-07-000006-936, le 1<sup>er</sup> décembre 1993

[20] Dans l'affaire Gurunlian<sup>7</sup>, le Tribunal a revu les critères suivants:

« Dans l'affaire Béliveau c. Avocats, le Tribunal s'exprimait comme suit :

"La jurisprudence du Tribunal s'inspire, au niveau de la sanction, des principes régissant l'imposition de la sentence en droit criminel. Elle doit donc être juste, appropriée et proportionnée à la faute. Il s'agit en fait de rechercher des critères objectifs et subjectifs du cas. "

Dans l'affaire Lloyd, le Tribunal écrit :

"Il s'agit de déterminer un cadre à l'intérieur de la panoplie de sanctions disponibles, cadre établi en tenant compte des critères objectifs et subjectifs. Le but recherché est de délimiter ce cadre de la façon la plus précise possible, d'une part en considérant la dissuasion pour le professionnel de récidiver et pour les autres membres de commettre des infractions semblables, et, d'autre part les droits du professionnel accusé. Toute sanction hors de ce cadre ne sera pas juste, appropriée, et proportionnée à la faute."

La sanction doit donc être juste, appropriée, et proportionnée à la faute. Plus précisément, la sanction doit être établie à partir de critères objectifs et de critères subjectifs. Les critères objectifs se rapportent à l'infraction disciplinaire elle-même et les circonstances dans lesquelles elle a été commise. Les critères subjectifs se rapportent à la personne du professionnel concerné. »

[21] Puis un peu plus loin :

« Rappelons que la finalité de la sanction est la protection du public dans le respect des droits du professionnel. La protection du public a deux volets : soit la protection vis-à-vis le professionnel en question, et la protection vis-à-vis les autres professionnels.

En ce qui concerne l'appelant, malgré le fait qu'il ne semble pas être pleinement conscient de la gravité de sa négligence, le Tribunal est persuadé qu'il présente peu de risques de récidive. Le fait d'être sanctionné pour une telle négligence est suffisamment dissuasif, de sorte que sa clientèle actuelle et future est correctement protégée.

Mais la sanction doit comporter une autre dimension, soit l'exemplarité. Il faut que cette sanction envoie un message clair aux autres professionnels quant aux conséquences de la perpétration d'actes semblables. Et, dans ce sens, une simple réprimande ou une amende, comme le suggère l'appelant, ne serait pas une sanction suffisamment dissuasive en regard de la dimension d'exemplarité. Si on considère la gravité de la négligence, mais aussi l'absence de dossier disciplinaire et la collaboration de l'appelant, une radiation temporaire de quelques mois s'impose. »

---

<sup>7</sup> Gurunlian c. Granchaud (comptables agréés) 1998 Q.C.T.P. 1621

[22] Dans la cause Moiescu<sup>8</sup>, le Tribunal a rappelé les facteurs à considérer lors de l'imposition d'une sanction :

« ...une sanction disciplinaire peut s'inspirer des principes régissant l'imposition d'une peine en droit criminel ou pénal, ajoutant qu'elle doit être juste, appropriée et proportionnée à la faute en conciliant la protection du public et les droits du professionnel. La protection du public requiert une sanction qui soit suffisamment dissuasive pour le professionnel en cause et pour les autres membres de la profession mais ne nécessite pas l'imposition d'une sanction à caractère punitif, le droit disciplinaire ne cherchant pas d'abord à punir le professionnel.

Une sanction juste, appropriée et proportionnée à la faute requiert que l'on prenne en considération tant les critères objectifs et subjectifs que les circonstances aggravantes et atténuantes de l'affaire. Parmi les facteurs à considérer, mentionnons notamment la nature et les circonstances de l'infraction, l'exemplarité et la dissuasion, tant individuelle que collective, la répétition des gestes de même que l'attitude, le comportement et la situation du professionnel, ainsi que ses antécédents disciplinaires. »

[23] Dans l'affaire Parizeau<sup>9</sup>, le Tribunal a rappelé les principes applicables en matière de sanction ainsi :

« Notre collègue, le juge Jean Longtin, dans les causes Agent Piere Bergeron et Agent Louis Samson c. Denis Racicot, 500-02-0623679-982 et 500-02-062378-984 a analysé la jurisprudence sur les principes qui prévalent au niveau de la sanction :

“Le droit disciplinaire est sui generis en ce qu'il emprunte certains principes et certaines règles au droit pénal et au droit civil à la fois. Sa procédure s'inspire plutôt du Code de procédure civile alors qu'en matière de sanction on doit s'inspirer du droit criminel. Dans C. vs Savard et al, monsieur le juge Claude Rioux dit ceci :

“Il n'est pas exclu par ailleurs de faire appel aux principes du droit pénal de la province lorsque applicable car le droit disciplinaire se rapproche du droit pénal.”

Et plus loin, il ajoute :

“Il faut savoir que la sanction en droit disciplinaire obéit aux principes régissant l'imposition des sentences en droit criminel.”

---

<sup>8</sup> Moiescu c. Comité de discipline de l'Ordre des psychologues du Québec, 500-7-000222-988, le 22 avril 1999,

<sup>9</sup> Parizeau c. Barreau du Québec, 500-07-000298-004, le 15 mai 2001, QCTP403

Ce principe est reconnu par l'ensemble des instances disciplinaires incluant le Tribunal des professions. C'est en fonction, cependant, de critères différents que cette référence sera faite.

Dans Bourdelais vs Pouliot, le Tribunal des professions dit ceci :

"Notre tribunal a souvent affirmé que la sanction doit s'inspirer des principes établis en droit criminel en matière de sentence. Elle doit être juste, appropriée et proportionnée à la faute.

La sanction doit viser à protéger la société tout en respectant les droits du professionnel. Elle protégera la société en dissuadant le professionnel de récidiver ou les autres membres de la corporation de l'imiter.

Elle respectera les droits du professionnel en veillant au respect de ses droits constitutionnel et en demeurant dans le cadre du droit disciplinaire. Pour concilier cet objectif de dissuasion avec les droits du professionnel, la sanction doit se situer à l'intérieur de ce cadre. Pour établir ce cadre, il faut considérer les éléments de preuve objectifs et subjectifs qui se rapportent à la sanction."

Également, monsieur le juge Tessier de la Cour supérieure mentionne dans ses commentaires GUIDE DU COMITÉ DE DISCIPLINE publié par le Barreau du Québec ( avril 1990) :

"La sanction doit être motivée, juste et raisonnable. Elle doit être suffisante, opportune et proportionnelle à l'infraction commise, sans exagération. Dans la détermination de la sanction, le Comité doit tenir compte non seulement des éléments objectifs, mais aussi des éléments subjectifs, afin qu'elle revête un caractère de justesse. Il y a lieu de considérer la gravité objective de l'infraction ainsi que les circonstances aggravantes ou atténuantes dans lesquelles elle a été commise, la probabilité de réhabilitation ou de récidive, l'âge et les antécédents de l'intimé. Les règles du droit criminel influencent l'imposition de la sentence. Cette dernière doit avoir un caractère dissuasif au niveau de la profession, bien que l'exemplarité doit être proportionnelle à l'infraction commise."

Il est vrai qu'une telle sanction aurait pour effet d'empêcher pour l'avenir la commission d'un autre manquement déontologique mais encore faut-il que cette sentence soit juste tant à l'égard des circonstances de l'affaire que des principes qui peuvent l'autoriser. Dans son traité intitulé SENTENCING, Ruby traite des critères à considérer avant d'imposer la sentence maximum prévue au Code criminel et ajoute ceci à la page 20 :

"Of all these factors the nature or gravity of the offence is, properly, the most often stressed. It is and must be the "first rule that prompts the magistrate." The concern behind this consideration is that there should be a "just proportion" between the offence committed and the sentence imposed. A fortiori the maximum penalty set out in the Criminal Code should be reserved for the worst offence and the worst offender."

[24] Tout comme dans l'affaire Brochu c. Médecins<sup>10</sup> :

« On reconnaît quatre critères objectifs : entre autres, la nature de l'infraction, les circonstances dans lesquelles elle a été commise, le degré de préméditation et la relation de l'infraction avec l'exercice de la profession.

(...)

Les critères subjectifs concernent évidemment la personne du professionnel. Sur ce point, la jurisprudence fait référence aux critères suivants : la présence ou l'absence d'antécédents disciplinaires; l'âge, l'expérience et la réputation du professionnel; le risque de récidive; la dissuasion; le repentir et les chances de réhabilitation du professionnel; sa situation financière; les conséquences pour le client.

(...)

Au cours des années, le Tribunal des professions a identifié d'autres critères qui doivent être pris en considération au moment de l'imposition d'une sanction. Me de Niverville, dans son étude *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire*, (2000 pp. 174 ss.), en identifie quatre : *l'autorité des précédents, la parité des sanctions, la globalité et l'exemplarité positive.* »

[25] Puis dans l'affaire Starks c. Dentistes<sup>11</sup> :

« ...qu'en matière de sanction, le Tribunal des professions applique les principes établis dans certains arrêts de la Cour suprême et la Cour d'appel concernant l'imposition des sentences en droit criminel et pénal.

Dans Bourdelais c. Comptables agréés (Corporation professionnelle des), on y lit :

"Notre Tribunal a souvent affirmé que la sanction doit s'inspirer des principes établis en droit criminel en matière de sentence. Elle doit être juste, appropriée et proportionnée à la faute.

La sanction doit viser à protéger la société tout en respectant les droits du professionnel. Elle protégera la société en dissuadant le professionnel de récidiver ou les autres membres de la Corporation de l'imiter.

Elle respectera les droits du professionnel en veillant au respect de ses droits constitutionnels et en demeurant dans le cadre du droit disciplinaire. Pour concilier cet objectif de dissuasion avec les droits du professionnel, la sanction doit se situer à l'intérieur de ce cadre. Pour établir ce cadre, il faut considérer les éléments de preuve objectifs et subjectifs qui se rapportent à la sanction." »

<sup>10</sup> 2002 QCTP 002, 755-07-000005-003, le 9 janvier 2002.

<sup>11</sup> Tribunal des professions, 500-07-000319-008, le 19 avril 2002

[26] Après avoir cité l'affaire Brochu, le Tribunal continue :

« Dans la détermination d'une sanction, la majorité des critères doivent être considérés pour assurer une sanction juste et raisonnable. Toutefois, la protection du public doit demeurer l'objectif prioritaire de toute sanction.

Le Tribunal des professions dans Bitton c. Dentistes (Corporation professionnelle des, confirmé par la Cour supérieure, s'exprime en ces termes :

"( )

Sous cet aspect, quoique dans le processus de détermination d'une sanction juste et raisonnable l'on doit considérer son impact sur la carrière du professionnel, sur sa réinsertion sur le marché du travail et sur sa situation financière, quoique la présence ou l'absence de facteurs atténuants ou aggravants, objectifs ou subjectifs, doivent être soigneusement considérés, la protection du public doit demeurer au premier rang des préoccupations de l'organisme chargé de sanctionner la conduite du professionnel. (Nos soulignements)"

Aussi, dans Moreau c. Pharmaciens (Corporation professionnelle des) :

"( )

Pour parvenir à une décision sur la sanction, avant donc de l'individualiser en lui appliquant les facteurs, il faut considérer :

- la finalité du droit disciplinaire, c'est-à-dire la protection du public. Cette protection est en relation avec la nature de la profession, sa finalité et avec la gravité de l'infraction;
- l'atteinte à l'intégrité et la dignité de la profession;
- la dissuasion qui vise autant un individu que l'ensemble de la profession;
- l'exemplarité.

Cet exercice est donc antérieur à l'individualisation." »

[27] Plus récemment, dans l'affaire Chartrand<sup>12</sup>, le Tribunal rappelait les principes applicables en matière de sanction en référant à l'affaire Brochu.

---

<sup>12</sup> Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Christiane C. Chartrand, Tribunal des professions, 540-07-000030-023, le 3 septembre 2003.

[28] À la lumière de ces principes, le Comité est d'avis que la gravité objective des manquements de l'intimé ne fait aucun doute.

[29] En effet, en ce qui a trait au chef 4, une telle conduite est irresponsable et objectivement grave puisqu'elle va à l'encontre de l'essence même de la profession soit de gérer des fonds publics ou privés selon des principes de saine gestion que l'intimé connaissait ou devait connaître.

[30] Le Comité partage l'opinion de l'intimé en ce que les présents faits se distinguent nettement des décisions antérieures citées puisque l'intimé n'a détourné aucune somme à son profit et n'a retiré aucun avantage personnel. Il croit toutefois que de n'imposer qu'une amende reviendrait à banaliser un tel manquement et qu'une telle sanction ne revêtirait pas le caractère dissuasif et exemplaire recherché.

[31] Aussi, il est d'avis qu'un tel manquement est suffisamment grave pour être sanctionné par une période de radiation.

[32] Outre l'absence d'antécédent disciplinaire, le Comité ne retrouve aucun autre facteur atténuant, l'ascendance du président du conseil d'administration n'en étant certainement pas un.

[33] Aussi, le Comité est d'avis qu'une période de radiation de un (1) mois doit être imposée.

[34] En ce qui a trait au chef 5, comme le reconnaît l'intimé, une telle façon de procéder ne rencontre pas les critères de saine gestion.

[35] Le Comité retient toutefois qu'il s'agit d'un acte isolé tout comme l'absence d'antécédent disciplinaire et qu'aucun préjudice ou inconvénient n'a été causé à qui que ce soit. Il retient également la situation financière difficile de l'intimé pour conclure que l'amende suggérée par le plaignant constitue une sanction trop sévère et disproportionnée à l'infraction commise et qu'une réprimande constitue une sanction juste, raisonnable et appropriée.

[36] Enfin, la situation de conflit d'intérêts est également objectivement grave et dans le présent cas, plus grave que l'infraction prévue au chef 4.

[37] Dans l'affaire Thibault c. Ingénieurs<sup>13</sup>, le Tribunal des professions a fait une revue des situations de conflit d'intérêts où il a imposé des sanctions de radiation:

« Dans la situation Senneville, l'infirmière s'était placée dans une situation de conflit d'intérêts en acceptant d'être désignée comme légataire de deux bénéficiaires de services sociaux et en acceptant également les biens légués, le tout contrairement à une interdiction légale prévue à l'article 155 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-5).

Le Tribunal, ayant révisé la décision du Comité sur la culpabilité, a retourné le dossier en première instance pour sanction. Le Comité, vu la gravité du geste, a opté pour une radiation au lieu d'une amende afin d'envoyer un message clair aux membres de l'Ordre : une radiation d'une semaine sur les différents chefs. Les périodes de radiation ont été concurrentes.

Dans la cause de Normand, le Tribunal, dans une décision en appel sur sanction, a maintenu la radiation temporaire qui fut toutefois réduite de six mois à trois mois. Le médecin avait négligé de sauvegarder son indépendance professionnelle. Dans les faits, le médecin traitant une personne âgée a, avec l'aide d'un tiers, emprunté à trois occasions des sommes d'argent de sa patiente et l'avait obligée à le poursuivre en justice pour obtenir le remboursement des prêts.

Dans Taylor, l'appelant, étant médecin, a accepté d'agir comme mandataire d'une de ses patientes à l'égard des biens de cette dernière sur des sujets qui ne relevaient pas de sa compétence médicale. Par ce fait, il se plaçait dans une situation de conflit d'intérêts et négligeait de sauvegarder son indépendance

professionnelle. De plus, le législateur a prévu expressément que de tels agissements de la part d'un médecin constituent une faute déontologique (Code de déontologie des médecins R.R.Q., c. M-9, r. 4, art. 2.03.07).

Le Tribunal a reconnu que l'appelant a accepté d'agir pour sa patiente après que de nombreuses personnes de l'entourage de celle-ci l'en eut requis d'agir comme mandataire. Le médecin n'avait jamais pensé ou douté qu'il pouvait se placer dans un conflit d'intérêts. L'eût-il imaginé, il aurait refusé le rôle de mandataire. Dans les circonstances, le Tribunal a établi que la sanction devait refléter le contexte dans lequel les gestes furent posés :

"Les gestes accomplis par l'appelant en sa qualité de mandataire ne constituaient nullement des actes de pratique professionnelle médicale. Et si de tels gestes doivent être réprimés puisqu'ils constituent une infraction à la loi, encore faut-il que la sanction à imposer reflète le contexte dans lequel ils furent posés."

Le Tribunal ordonna à titre de sanction une radiation temporaire d'une journée même si les actes dérogatoires furent posés sur une période de mai 1980 au 6 août 1988.

Enfin, dans un autre dossier, un ingénieur avait préparé pour certaines compagnies des dossiers qui lui étaient soumis par la suite pour certification au Bureau de certification où il travaillait; pour avoir agi comme juge et partie et ne pas avoir sauvegardé son indépendance professionnelle, une radiation de sept jours lui fut imposée. »

[38] Dans l'affaire Thibault, il lui était reproché d'avoir agi pour le compte d'une entrepreneur qui devait procéder à l'installation électrique d'une enseigne publicitaire alors qu'il agissait également sur la même installation à titre d'adjoint technique à la Régie du Bâtiment du Québec. Le Comité de discipline avait imposé une période de radiation à cet ingénieur ce que le Tribunal des professions a jugé disproportionné pour les motifs suivants pour n'imposer qu'une réprimande:

« Bref, en aucun moment l'appelant a bénéficié d'un avantage pécuniaire pour l'aide qu'il a apportée à l'entrepreneur. Au contraire, ses commentaires lui ont valu d'être remercié de ses services. De plus, le Comité reconnaît que le public n'a été d'aucune façon lésé par l'agir de l'appelant. La preuve a démontré que l'appelant a reconnu avoir fait une erreur, qu'il l'a admise au président de la Régie du bâtiment.

Le Tribunal est convaincu qu'il n'y a aucune crainte de récidive de la part de l'appelant. La bonté de celui-ci, comme l'a reconnu le Comité, l'a incité de bonne foi à s'impliquer dans un dossier alors qu'il n'aurait pas dû le faire. Il savait qu'il y

avait un litige civil et qu'il n'était pas en mesure d'émettre une opinion comme adjoint technique sur du papier de la Régie du bâtiment.

L'appelant n'a pas d'antécédent disciplinaire et la plainte, bien qu'elle comprenne différents chefs, ne concerne essentiellement qu'un seul événement.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments et au fait que la déclaration de culpabilité crée désormais un antécédent disciplinaire qui suivra l'appelant, il y a lieu d'intervenir quant à la sanction imposée pour le chef 6 selon les principes retenus par ce Tribunal dans la cause Taylor, à savoir que :

"Et si de tels gestes doivent être réprimés puisqu'ils constituent une infraction à la loi, encore faut-il que la sanction à imposer reflète le contexte dans lequel ils furent posés." »

[39] Dans le présent cas, aucun contexte particulier n'a été démontré justifiant le Comité de ne pas ordonner une période de radiation. Le fait que d'autres pouvaient confier des travaux à leurs enfants n'est qu'une excuse banale. Outre l'absence d'antécédent disciplinaire, le Comité retient les conséquences déjà subies par l'intimé pour lui imposer une période de radiation de deux mois et une amende de 600\$.

[40] En ce qui a trait à l'exécution de la décision, il appert du premier alinéa de l'article 158 du Code des professions qu'elle est exécutoire à l'expiration des délais d'appel à moins que le Comité n'en ordonne l'exécution provisoire dès sa signification à l'intimé. En vertu du quatrième alinéa du même article :

« Le comité peut ordonner qu'une décision visée par le premier ou le troisième alinéa soit exécutoire à une époque autre que celle mentionnée dans ces alinéas. »

[41] Sur cette question, Me Sylvie Poirier écrit :<sup>14</sup>

« ...Le quatrième alinéa de l'article 158 accorde donc au Comité de discipline une discrétion quant au moment où il ordonne que la sanction imposée devienne exécutoire. Cependant, le Tribunal des professions a déjà souligné qu'une décision comportant une sanction est exécutoire pour le futur. La sanction ne peut être rétroactive. Par conséquent, la discrétion accordée au Comité en vertu

<sup>14</sup> La sanction en droit disciplinaire, Développements récents en droit professionnel et disciplinaire, Service de la formation permanente du Barreau du Québec 1999, Vol 122, p. 161

de l'article 158 ne lui confère pas le pouvoir de rendre une sanction exécutoire antérieurement à la date où elle est rendue.

Afin d'assurer la protection du public et de rendre utile et efficace la sanction imposée, il est donc possible pour le comité de suspendre l'exécution de la radiation et de la publication de l'avis à cet effet jusqu'au moment où l'intimé redeviendra membre en règle de son ordre professionnel, le cas échéant. »

[42] D'autres Comités de discipline se sont déjà prononcés sur cette question. Ainsi dans l'affaire Perreton<sup>15</sup>, le Comité dit :

« Aux yeux du Comité, le législateur a sans doute voulu laisser le soin aux comités de discipline de déterminer le moment où le professionnel doit servir sa sanctions, ne fût-ce que pour s'assurer de l'efficacité et de l'utilité de cette dernière. »

[43] Le Comité a conclu de la même façon dans l'affaire Blier<sup>16</sup> :

« Le Comité est d'avis que de permettre à l'intimée de servir sa sanction alors qu'elle n'est plus membre de l'Ordre peut avoir pour effet d'en diminuer l'efficacité et l'utilité. »

[44] Dans un cas comme celui-ci, l'effet dissuasif que doit revêtir une sanction serait tout à fait absent si une période de radiation pouvait être purgée alors qu'un professionnel n'est plus membre de son Ordre. Le report de l'exécution de la décision est donc justifié.

[45] Quant à la publication d'un avis, le Tribunal des professions s'est prononcé sur cette question dans l'affaire Wells<sup>17</sup> rendue avant les amendements de 1994 :

"L'objectif poursuivi par le Code des professions étant la protection du public, il est essentiel que toute mesure disciplinaire grave soit connue du public. Ce n'est que pour des raisons exceptionnelles que le Comité et par la suite le Tribunal pourra émettre une dispense de publication".

<sup>15</sup> Avocats (Ordre professionnel des) c. Perreton, le 24 juillet 1997, 97D-51

<sup>16</sup> Comité de discipline de l'Ordre des infirmières et infirmiers, 20-2002-00259, le 5 novembre 2002

<sup>17</sup> 1993 D.D.C.P. 240

[46] Dans *Laurin c. Laliberté*<sup>18</sup>, le Tribunal, après avoir cité l'affaire *Wells*, statue comme suit :

« À la lumière des amendements visant à rendre publiques les auditions devant le comité de discipline ainsi que les sanctions comportant une radiation temporaire, une limitation ou une suspension temporaire du droit d'exercer des activités professionnelles, le Tribunal est d'avis que c'est avec beaucoup de circonspection qu'il faut exercer le pouvoir de dispenser ou non le secrétaire du comité de discipline de faire publier l'avis en question.

La publication vise à informer le public que sa protection est assurée par la sanction que le comité de discipline impose au professionnel visé. »

[47] D'autres Comités se sont penchés sur la question de la publication de la décision.

[48] Ainsi dans l'affaire *Brouard*<sup>19</sup>:

« Le Comité, tenant compte du repentir de la partie intimée et de la quasi-improbabilité de récidive, croit que l'absence de publication d'un avis de la décision dans un journal du domicile professionnel de la partie intimée ne privera pas le public d'une protection qu'il est en droit de recevoir, puisque le Comité considère que la partie intimée ne constitue pas un danger pour le public. »

[49] Par contre dans l'affaire *Ducharme*<sup>20</sup>, alors qu'il y avait eu enquête du coroner dont la publicité avait fait perdre deux autres emplois à l'infirmier, le Comité:

«... considère qu'il est important que cet avis soit publié pour informer le public qu'une telle négligence de la part d'un professionnel ne peut être tolérée. »

[50] L'on ne retrouve pas dans le présent cas quelque repentir que ce soit de la part de l'intimé contrairement à l'affaire *Brouard* et aucune circonstance particulière justifiant de ne pas ordonner la publication d'un tel avis n'est présente.

---

<sup>18</sup> 455-07-000001-967 du 29 avril 1997

<sup>19</sup> Comité de discipline de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, 20-98-00196, le 19 mars 1999

<sup>20</sup> Comité de discipline de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, 20-94-00080, le 9 juillet 1996

[51] Au contraire, il appert que pour sa protection, le public doit être informé que de tels manquements sont inacceptables et sanctionnés.

[52] POUR CES MOTIFS, le Comité :

[53] PERMET l'amendement recherché au chef 6;

[54] PREND ACTE du plaidoyer de culpabilité de l'intimé et le DÉCLARE coupable sous chacun des chefs 4, 5 et 6;

[55] SANCTIONNE l'intimé comme suit :

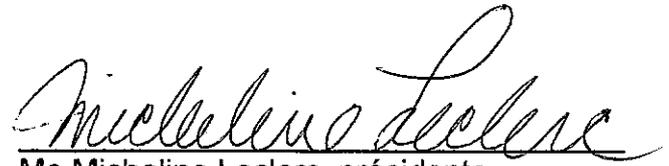
- par une radiation d'un (1) mois sous le chef 4;
- par une réprimande sous le chef 5;
- par une période de radiation de deux (2) mois et une amende de 600\$ sous le chef 6;

ces périodes de radiation devant être purgées concurremment.

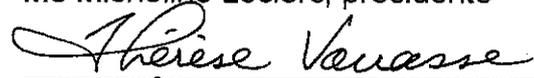
[56] DÉCIDE que les périodes de radiation seront exécutoires à compter du moment où l'intimé redeviendra membre de l'Ordre, le cas échéant;

[57] ORDONNE à la secrétaire du Comité de discipline de publier un avis de la présente décision dans un journal circulant dans le lieu du domicile professionnel de l'intimé à l'expiration des délais d'appel;

[58] CONDAMNE l'intimé aux déboursés prévus à l'article 151 du Code des professions ainsi qu'aux frais de publication.



Me Micheline Leclerc, présidente



Thérèse Vanasse, administrateur agréé



Pierre-Yves Lamarche, administrateur  
agréé

Me François Montfils  
Therrien, Couture  
Procureur de la partie plaignante

Me Serge Vermette  
Desrivières, Vermette  
Procureur de la partie intimée

Date d'audience : Le 17 septembre 2003.