

TRIBUNAL DES PROFESSIONS

Canada
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-07-000026-006

DATE : 30 Novembre 2001

**CORAM : LES HONORABLES Paule Lafontaine, j.c.Q.
Anne Laberge, j.c.Q.
Monique Sylvestre, j.c.Q.**

Berthier Tardif
Appelant

c.

Roger Lefebvre, ès qualités de syndic de l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec
Intimé

JUGEMENT

[1] L'appelant se pourvoit en appel des décisions rendues par le Comité de discipline de l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec, les 8 novembre 1999 et 31 mars 2000.

[2] La décision du 8 novembre 1999 le déclare coupable du chef 4 de la plainte ainsi libellé :

4. À Lévis, district de Québec, entre le début juin et le 16 juillet 1997, relativement à un mandat concernant la compagnie Abitibi Price, M. Berthier Tardif a omis de faire preuve d'une disponibilité et diligence raisonnables envers son client, contrevenant ainsi à l'article 3.03.01 du Code de déontologie des évaluateurs agréés (c. C-26, r. 91).

[3] Le 31 mars 2000, le Comité de discipline lui impose une réprimande et le condamne à une amende de 600\$ ainsi qu'au paiement de 75% des déboursés.

Les questions en litige

[4] 1. En concluant à la culpabilité de l'appelant, le Comité de discipline a-t-il commis les erreurs suivantes :

- a) A-t-il omis de considérer le devoir d'information du syndic?
- b) A-t-il omis de tenir compte de l'article 3.03.05 du Code de déontologie?
- c) S'est-il fondé sur du ouï-dire pour conclure au mécontentement du client de l'appelant?
- d) A-t-il erré en considérant que l'appelant aurait dû aviser le syndic de la situation?
- e) A-t-il omis de motiver suffisamment sa décision?

2. Le Comité de discipline a-t-il imposé une sanction juste et appropriée?

3. Le Comité de discipline a-t-il erré dans l'adjudication des déboursés?

Les faits

[5] De juillet 1995 à juillet 1997, l'appelant, évaluateur agréé, est à l'emploi de Aubert, Sylvain & Ass. à titre de responsable de la succursale de la Rive-sud. Il négocie en vue de devenir associé, sans succès.

[6] En juillet 1997, il quitte le bureau et forme avec trois confrères, ex-employés ou contractuels de ce même bureau, le groupe CASA.

[7] Suite à son départ, son ex-employeur, Denys Aubert, dépose une plainte auprès de l'Ordre des évaluateurs agréés concernant certains agissements qu'il estime

répréhensibles. Après enquête, le syndic dépose la plainte disciplinaire suivante contre l'appelant :

1. À Lévis, district de Québec, entre le début juin et le ou vers le 16 juillet 1997, M. Berthier Tardif a affiché une conduite qui n'était pas empreinte d'objectivité, de franchise et de droiture, contrevenant ainsi à l'article 2.04 du Code de déontologie des évaluateurs agréés (c. C-26, r. 91);

2. À Lévis, district de Québec, entre le début juin et le ou vers le 16 juillet 1997, M. Berthier Tardif a surpris la bonne foi d'un confrère, s'est rendu coupable envers lui d'un abus de confiance ou de procédés déloyaux, contrevenant ainsi à l'article 4.02.03. du Code de déontologie des évaluateurs agréés (c. C-26, r. 91);

3. À Québec, district de Québec, le ou vers le 19 décembre 1997, au restaurant le Beaugarte, M. Berthier Tardif a posé à l'encontre d'un confrère un acte dérogoatoire à l'honneur et la dignité de la profession ou à la discipline des membres de l'Ordre, contrevenant ainsi à l'article 59.2 du Code des professions (L.R.Q., c. C-26);

4. À Lévis, district de Québec, entre le début juin et le 16 juillet 1997, relativement à un mandat concernant la compagnie Abitibi Price, M. Berthier Tardif a omis de faire preuve d'une disponibilité et diligence raisonnables envers son client, contrevenant ainsi à l'article 3.03.01. du Code de déontologie des évaluateurs agréés (c. C-26, r. 91).

[8] L'audition de la plainte a lieu les 8, 9 avril et 3 juin 1999.

[9] Le 8 novembre 1999, le Comité de discipline acquitte l'appelant des chefs 1, 2 et 3 et le déclare coupable du chef 4 de la plainte.

[10] Relativement aux chefs 1 et 2, le Comité conclut essentiellement comme suit :

Le devoir du comité de discipline est de vérifier si l'intimé, lors de son départ, a contrevenu à son code de déontologie. Ses agissements sont-ils d'une telle gravité qu'il devrait être reconnu coupable des reproches contenus dans la plainte?

Que d'autres employés de Aubert, Sylvain et Associés Inc. aient décidé de quitter en même temps que l'intimé ne peut nullement être retenu contre lui du moins du point de vue purement déontologique.

Le comité de discipline n'a pas juridiction pour s'immiscer dans les problèmes d'employeur – employés – association et notamment lorsque les résultats escomptés par les parties ne sont pas satisfaisants.

Dans la présente affaire, le comité de discipline ne voit pas dans les agissements de l'intimé une conduite qui pourrait conduire à sa condamnation et ce relativement aux chefs 1 et 2 de la plainte.

Il a agi, à notre avis, selon les règles et coutumes établies dans le milieu des affaires. Le comité de discipline est d'avis que rien dans sa conduite ne contrevenait à son code de déontologie.¹

[11] Quant au chef 3, le Comité de discipline l'acquitte parce que rien dans la preuve ne le convainc que les agissements reprochés ont eu un impact auprès du public et des membres de l'Ordre des évaluateurs agréés. Ces agissements sont résumés comme suit par le Comité :

L'intimé, lors d'un party de Noël au restaurant le Beugarte, a proféré des paroles disgracieuses à l'endroit de M. Aubert et il a admis avoir donné un « body check »².

[12] Le Comité retient que les gestes, quoique déplacés et disgracieux, n'ont duré que quelques minutes. Il n'y a pas eu intervention des membres de sécurité et le public n'a pas eu connaissance des événements.

[13] Le 31 mars 2000, le Comité de discipline, relativement au chef 4, lui impose une réprimande et le condamne à une amende de 600\$ ainsi qu'au paiement de 75% des déboursés.

1. L'appel sur la culpabilité

[14] L'appelant soutient que la décision du Comité de discipline le déclarant coupable du chef 4 doit être infirmée pour les motifs qui suivent.

¹ Dossier conjoint, pages 36 et 37.

² Dossier conjoint, page 37 in fine.

[15] Son premier motif est que le syndic intimé a omis de lui rappeler ses obligations envers sa cliente Abitibi-Price. À son avis, un des rôles du syndic est d'aviser les membres de l'ordre professionnel et de les soutenir juridiquement.

[16] Le syndic aurait failli à sa tâche malgré les nombreuses occasions qui se sont présentées, l'appelant ayant communiqué avec lui à plusieurs reprises après son départ du bureau de Aubert, Sylvain & Ass..

[17] Le défaut d'agir du syndic et la mise en demeure reçue de M. Aubert lui ordonnant de ne plus communiquer avec ses clients expliquent fort bien, selon l'appelant, la raison pour laquelle il n'a jamais tenté de communiquer avec sa cliente pour l'aviser de la situation.

[18] Comme deuxième motif, il reproche au Comité de ne pas avoir mentionné dans sa décision, l'article 3.03.05 du Code de déontologie qui précise les situations dans lesquelles le professionnel peut cesser d'agir pour son client.

[19] Troisième motif : l'appelant argue que le Comité de discipline se base sur du ouï-dire pour conclure au mécontentement de sa cliente. Il n'y aurait pas de preuve directe de l'insatisfaction de cette dernière et elle n'a pas porté plainte.

[20] Quatrième motif : le Comité aurait erré en lui reprochant de ne pas avoir prévenu le syndic pour que ce dernier avertisse sa cliente. Ni le Code de déontologie ni le Code des professions n'impose une telle obligation légale.

[21] Cinquième motif : à son avis, le Comité aurait omis de motiver suffisamment sa décision. Le manque de clarté des motifs laisserait croire qu'il n'a pas analysé toute la preuve.

[22] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que ces motifs sont mal fondés et qu'il n'y a pas lieu d'accueillir l'appel sur la culpabilité.

[23] Précisons d'abord les critères d'intervention du Tribunal. De nombreuses décisions énoncent la règle juridique suivant laquelle le tribunal d'appel n'interviendra que s'il identifie une erreur manifeste et conséquente du Comité de discipline, relativement aux conclusions auxquelles il en arrive eu égard à la preuve offerte.

[24] Récemment, dans l'affaire Parizeau³ le Tribunal a rappelé en ces termes la ligne de conduite à suivre :

Le Tribunal applique la règle de droit édictée par la Cour suprême dans Hodgkinson c. Simons :

Par ailleurs, je tiens à préciser que le principe de non-intervention formulé dans ce courant de jurisprudence ne constitue pas simplement une mise en garde; c'est une règle de droit. À moins d'une erreur manifeste, une cour d'appel n'est tout simplement pas compétente pour modifier les conclusions de fait d'un juge de première instance; voir l'arrêt Lapointe c. Hôpital Le Gardeur, [1992] 1 R.C.S. 351, aux p. 358 et 359.

Cette règle est maintenue dans l'arrêt Southam inc. qui clarifie la norme de la décision raisonnable.

Par ailleurs, lorsqu'il y a lieu de traiter de la crédibilité des témoins, les paramètres établis par la Cour suprême dans l'arrêt Beaudoin-Daigneault guident le Tribunal :

(...) la règle est certaine en ce qui a trait aux déterminations mettant à contribution la crédibilité des témoins : une cour d'appel ne doit pas intervenir à moins d'être certaine que sa divergence d'opinions avec le premier juge résulte d'une erreur de celui-ci. Comme il a eu l'avantage de voir et d'entendre les témoins, cette certitude ne sera possible que si la Cour d'appel peut identifier la raison de cette divergence d'opinions afin de pouvoir s'assurer qu'elle tient d'une erreur et non pas de sa position privilégiée de juge des faits : si la Cour d'appel ne peut ainsi identifier l'erreur déterminante elle doit s'abstenir d'intervenir à moins, bien sûr, que la détermination de faits ne puisse tenir de cette avantage parce que quoi qu'ait pu voir et entendre le juge, rien n'aurait pu justifier

³ Parizeau c. Sylvestre et Al., 2001, Q.C.T.P. 043, pages 33 et s.

sa conclusion; elle identifiera cette dernière catégorie du fait que la conclusion du premier juge sera déraisonnable.

(...)

Enfin, tout récemment, soit le 1^{er} février 2001, la Cour d'appel, dans l'arrêt Barreau du Québec c. Tribunal des professions et Sébastien Brousseau, précise les principes qui doivent guider le Tribunal dans l'application de sa règle de prudence :

En matière disciplinaire, sauf lorsque l'appel porte sur une sanction, domaine où la discrétion est beaucoup plus grande, la norme applicable est celle de la décision correcte pour les erreurs de droit et celle de l'erreur déterminante pour les erreurs de fait, alors qu'en matière d'admission ou de réinscription, le Tribunal ne doit pas intervenir à moins que les membres du Comité d'accès à la profession ou du Comité des requêtes exercent leur < jugement > d'une manière déraisonnable.

(Nos soulignements).

[25] C'est à la lumière de ces paramètres que nous allons aborder les moyens d'appel soumis par l'appelant.

[26] Le Tribunal rejette l'argument de l'appelant suivant lequel le syndic intimé a omis de lui rappeler ses obligations envers sa cliente et que ce défaut d'agir du syndic conjugué à la mise en demeure de Monsieur Aubert, justifie son inaction.

[27] L'intimé a raison de souligner qu'il ne lui revenait pas de conseiller ou de soutenir juridiquement l'appelant dans le conflit l'opposant à son ex-employeur d'autant plus que l'appelant, devant le Comité :

reconnait ... ne pas avoir avisé le syndic des problèmes relatifs à la finalisation de ses dossiers.⁴

[28] Dans de telles circonstances, il est pour le moins inopportun de reprocher au syndic d'avoir manqué à son devoir d'information.

⁴ Dossier conjoint, page 30 in fine.

[29] Enfin, la plainte vise l'appelant et non pas le syndic.

[30] Eu égard au reproche fait au Comité de ne pas avoir mentionné dans sa décision l'article 3.03.05 du Code de déontologie qui précise les situations dans lesquelles le professionnel peut cesser d'agir pour son client, il n'est pas fondé.

[31] Le Comité de discipline devait disposer d'une plainte relative à l'obligation générale de diligence prévue à l'article 3.03.01 du Code de déontologie qui édicte ceci :

L'évaluateur doit faire preuve dans l'exercice de sa profession d'une disponibilité et d'une diligence raisonnables. Il doit notamment, sur demande de son client informer ce dernier du délai approximatif prévu pour l'exécution de son mandat.

[32] C'est ce qu'il a fait. Il a conclu à la culpabilité de l'appelant après avoir constaté que les éléments constitutifs de cette infraction étaient présents. Il s'exprime comme suit :

En ce qui concerne le chef numéro 4 de la plainte, la preuve a révélé que l'intimé avait reçu un mandat d'Abitibi-Price et que ce dernier n'a pas été finalisé et complété par l'intimé.

L'intimé allègue qu'il n'a pas eu la possibilité de le faire parce qu'il n'avait pas accès aux documents contenus dans le dossier, son employeur lui refusant ledit accès et que de plus il avait reçu une lettre de mise en demeure du procureur de Aubert, Sylvain et Associés Inc. lui ordonnant de ne plus communiquer avec les clients.

Le comité de discipline croit que l'intimé aurait dû prévenir le syndic pour que ce dernier avertisse son client. Il n'a pas bien agi envers ce dernier. Il avait à sa disposition des moyens lui permettant d'éviter les ennuis à son client mais il a préféré ne rien faire.

En aucun cas, sa décision de quitter Aubert, Sylvain et Associés Inc. ne devait préjudicier à Abitibi-Price.

À notre avis, l'intimé n'a pas été diligent et par conséquent n'a pas respecté l'article 3.01.01 du Code de déontologie...⁵.

⁵ Dossier conjoint, pages 40-41.

[33] Soulignons enfin que c'est le syndic intimé qui porte les plaintes et en l'espèce, il a choisi de rédiger le chef 4 en ne citant que l'article 3.03.01. Le Comité devait disposer de la plainte tel que libellée et il n'a pas commis d'erreur justifiant l'intervention du Tribunal .

[34] L'appelant soumet par ailleurs que le Comité de discipline se serait fondé sur du ouï-dire pour conclure au mécontentement de sa cliente. Cet argument ne tient pas.

[35] La lecture de la décision permet de constater que le Comité retient deux témoignages pour conclure en ce sens, outre celui de monsieur Aubert, soit ceux de mesdames Langlois et Fradet.

[36] Le Comité retient ceci du témoignage de madame Langlois :

Suite à cet envoi du mois d'août 1997, elle a reçu un téléphone d'un représentant d'Abitibi-Price pour l'informer qu'il avait bien reçu la facture mais que le mandat qu'il avait confié à Berthier Tardif n'avait jamais été terminé⁶.

[37] et cela du témoignage de madame Fradet :

Mme Fradet mentionne qu'elle a reçu l'appel du client Abitibi-Price l'informant de la réception d'un état de compte malgré qu'il n'avait jamais reçu le travail demandé⁷.

[38] Il ne s'agit pas de ouï-dire en l'espèce puisqu'elles témoignent relativement à des conversations qu'elles ont eues avec le représentant d'Abitibi-Price. Si l'appelant voulait contrer cette preuve, le Tribunal considère qu'il aurait pu faire assigner ce représentant; il a choisi de ne pas le faire. Même si le Tribunal concluait qu'il s'agit de ouï-dire, il y a lieu de rappeler que les tribunaux administratifs peuvent admettre le ouï-dire en preuve si cette preuve est nécessaire et fiable.

⁶ Dossier conjoint, page 12.

⁷ Dossier conjoint, page 24.

[39] Enfin, le syndic intimé argue avec raison dans son mémoire, autorités à l'appui, que :

la question de l'insatisfaction du client ou du préjudice subi par celui-ci ne présente pas de pertinence en matière de culpabilité à une infraction disciplinaire. Il est en effet bien établi que la faute disciplinaire est une « faute sans égard aux dommages »⁸.

[40] Qu'en est-il maintenant de l'argument de l'appelant selon lequel le Comité a erré en considérant que l'appelant aurait dû aviser le syndic intimé de la situation?

[41] Il est vrai que le Comité mentionne dans sa décision ceci :

Le comité de discipline croit que l'intimé aurait dû prévenir le syndic pour que ce dernier avertisse son client. Il n'a pas bien agi envers ce dernier. Il avait à sa disposition des moyens lui permettant d'éviter les ennuis à son client mais il a préféré ne rien faire⁹.

[42] Il est vrai également que l'appelant n'avait aucune obligation légale d'aviser le syndic.

[43] Mais ce n'est pas ce que lui reproche le Comité; celui-ci le déclare coupable d'avoir omis de faire preuve d'une disponibilité et diligence raisonnables envers sa cliente, contrevenant ainsi à l'article 3.03.01. Lorsque le Comité écrit qu'il aurait dû prévenir le syndic, on doit comprendre, à la lecture du paragraphe précité, que le Comité voyait là un des moyens qu'aurait pu utiliser l'appelant pour s'acquitter avec diligence de ses obligations envers sa cliente. Rien de plus. Le Comité n'a pas commis d'erreur manifeste et conséquente qui permettrait au Tribunal d'intervenir.

[44] Comme dernier moyen d'appel relativement à la culpabilité, l'appelant soumet que le Comité de discipline a omis de motiver suffisamment sa décision.

⁸ Mémoire de l'intimé, page 9.

⁹ Dossier conjoint, page 41.

[45] À cet égard, le Tribunal, dans l'affaire Gonshor¹⁰, rappelait les commentaires de la juge Danielle Grenier j.c.s. relativement à l'obligation de motiver d'un décideur administratif :

L'obligation de motiver a deux fondements principaux. La motivation logique constitue pour le justiciable une garantie que la décision qui affecte ses droits n'est pas le résultat d'une appréciation arbitraire mais qu'elle repose sur une réflexion dont les raisons sont suffisamment et intelligiblement explicitées dans la décision. Vue ainsi, l'obligation de motiver est une composante des règles de la justice naturelle et elle permet au justiciable d'exercer pleinement les recours qui sont mis à la disposition, que ce soit l'appel ou le recours en révision judiciaire. En corollaire, il faut bien admettre que l'absence ou l'insuffisance de motivation font échec à l'exercice du contrôle judiciaire. Les tribunaux ont à maintes reprises affirmé que l'existence dans un texte législatif d'un droit d'appel entraîne implicitement l'obligation de motiver. L'exercice adéquat du traditionnel pouvoir de surveillance en exige tout autant. Dans une étude approfondie sur le sujet parue dans *Développements récents en droit administratif* (1992), Me Luc Huppé fait justement remarquer que le critère de raisonabilité développé par la Cour suprême du Canada ne peut raisonnablement être appliqué en l'absence de motivation. Pour décider qu'une décision est « clairement abusive », manifestement injuste, absurde, contraire au sens commun, et sans aucun fondement dans l'ensemble de la preuve », il faut nécessairement examiner le processus décisionnel. C'est d'ailleurs l'approche préconisée par le juge La Forest dans l'arrêt Paccar lorsqu'il écrit que, pour déterminer si une décision d'un tribunal administratif est déraisonnable, « l'accent devrait être mis non pas sur le résultat auquel est arrivé le tribunal, mais plutôt sur la façon dont le tribunal est arrivé à ce résultat ».

[46] En l'espèce, le Comité a rempli son obligation de motiver sa décision. Celle-ci compte 36 pages; le Comité résume tous les témoignages entendus, les plaidoiries des procureurs et décide ensuite en expliquant pourquoi il conclut comme il le fait. Force est de constater que le Comité s'est suffisamment expliqué et qu'il n'a pas commis d'erreur nécessitant notre intervention.

¹⁰ Gonshor c. Morin *ès qualité* (dentiste) (2001) Q.C.T.P. 032.

2. L'appel sur la sanction

[47] Le Tribunal des professions s'est exprimé à maintes reprises sur son rôle lorsqu'il est appelé à évaluer la justesse et la raisonnable d'une sanction imposée par un Comité de discipline.

[48] La règle suivie par le Tribunal est celle de la non-intervention à moins que la sanction ne soit jugée déraisonnable et injuste.

[49] Entre aussi en compte le fait que le Comité est composé majoritairement de pairs du professionnel en cause¹¹. Le Tribunal se gardera de substituer sa propre opinion à celle d'un Comité de discipline même s'il la trouve sévère¹² ou trop clémente.

[50] Par ailleurs, l'appréciation des critères objectifs et subjectifs doit se faire à la lumière du principe selon lequel la sanction doit avoir comme premier objectif la protection du public et non la punition du professionnel.

[51] Dans la décision Lecourt c. Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des (T.P.)¹³, le Tribunal fait siens les propos de l'Honorable Jacques Chamberland de la Cour d'appel dans l'arrêt Rodrigue c. R. ¹⁴ :

... Il s'agit de décider si la sentence, bien que sévère, est inappropriée ou injuste à la lumière des principes applicables en matière de détermination de la peine et de toutes les circonstances, aggravantes et atténuantes, de l'affaire sous étude.

La sévérité ou la clémence d'une peine ne justifie pas en soi que notre Cour intervienne. En effet, la justesse d'une peine ne se mesure pas à la règle de calcul. Une sentence peut être plus ou moins sévère, ou plus ou moins clémente, sans être pour autant trop sévère ou trop clémente. Par conséquent, nous n'interviendrons que lorsque nous serons convaincus que la peine infligée est si sévère, ou si clémente, qu'elle est injuste ou déraisonnable.

¹¹ Leblanc c. Pouliot T.P. Québec (1990) D.D.C.P. 292.

¹² Johanne Bolduc c. Corporation professionnelle des infirmières et infirmiers (1994) D.D.C.P. 251.

¹³ [1997] D.D.O.P. 269.

¹⁴ J.E. 93-1702.

[52] À la lumière des principes précités et pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que la réprimande et l'amende minimale prévue à l'article 156 du Code des professions imposées à l'appelant représentent une sanction juste et appropriée dans les circonstances.

[53] L'appelant affirme à tort « qu'en aucun moment l'intimé a prouvé que la conduite de l'appelant vis-à-vis du public n'a été en cause ». Il oublie que sa cliente fait partie du « public » et le Comité a motivé adéquatement sa conclusion à cet égard :

Le premier but que devait chercher à atteindre Monsieur Tardif lorsqu'il a quitté son ancienne étude était la protection des clients et ce peu importe les relations difficiles qui prévalaient entre lui et son ex-employeur.¹⁵

[54] L'appelant n'a pas démontré en quoi la sanction imposée serait injuste et disproportionnée au point de nécessiter l'intervention du Tribunal.

3. Le Comité de discipline a-t-il erré dans l'adjudication des déboursés?

[55] L'appelant soutient qu'il n'aurait pas dû être condamné à payer 75% des déboursés, car la seule peine raisonnable aurait dû être une réprimande sans frais. Le chef retenu ne représente à son avis qu'une infime partie du temps consacré à la cause.

[56] Le Tribunal estime qu'il y a lieu d'intervenir sur cette question et voici pourquoi.

[57] L'intimé souligne avec raison dans son mémoire que le Tribunal a reconnu que l'article 151 du Code des professions attribue au Comité de discipline un pouvoir discrétionnaire et que ce n'est que lorsque celui-ci est exercé de façon inappropriée ou non judiciaire qu'il interviendra.

¹⁵ Dossier conjoint, page 49.

[58] L'article 151 prévoit ceci :

Le Comité peut condamner le plaignant ou l'intimé aux déboursés ou les condamner à se les partager dans la proportion qu'il doit indiquer.

...

Les déboursés sont ceux relatifs à l'instruction de la plainte. Ils comprennent notamment les frais de signification, d'enregistrement, d'expertise acceptée en preuve et les indemnités payables aux témoins assignés, calculées conformément au tarif établi dans le Règlement sur les indemnités payables aux témoins assignés devant les cours de justice (R.R.Q., 1981, c. C-25, r.2). Lorsque l'intimé est reconnu coupable, les déboursés comprennent aussi les frais de déplacement et de séjour des membres du comité visés à l'article 138.

...

[59] Cependant, comme le Tribunal le souligne dans l'affaire Jules Bernatchez¹⁶ :

Cette particularité de la loi peut engendrer des montants substantiels qui, à leur tour, provoqueront parfois des iniquités.

Sans mettre en cause l'opportunité de cette disposition législative, le Tribunal est d'avis que l'appréhension de l'appelant est bien fondée en l'espèce.

L'accès à la justice disciplinaire repose sur la protection du public. Il doit rester compatible avec des coûts raisonnables et non préjudiciels pour le professionnel justiciable qui se présente devant le Comité de discipline de son Ordre professionnel afin d'expliquer un comportement présumé innocent découlant de cette appartenance.

[60] En l'espèce, le Comité de discipline n'a pas agi judiciairement dans l'exercice de sa discrétion en imposant 75% des déboursés à l'appelant.

[61] Celui-ci a été acquitté de trois chefs sur quatre. La preuve relative aux chefs 1, 2 et 3 dont il a été acquitté et qui constitue l'essentiel des notes sténographiques (environ 9/10) n'a aucun lien avec le chef 4 pour lequel il a été reconnu coupable.

¹⁶ Bernatchez c. Dumais, ès qualités (avocats), 2000 QCTP056.

[62] Les chefs 1, 2 et 3 sont le triste résultat de la hargne de l'ex-employeur envers l'appelant, jeune professionnel qui a eu, aux yeux de monsieur Aubert, l'audace de ses ambitions.

[63] Soulignons aussi le fait que la décision du Comité sur le chef 4 ne couvre qu'une page sur 36, confirmant ainsi en quelque sorte, l'importance relative du chef 4 par rapport à l'ensemble de la preuve.

[64] De plus, étant donné cette absence de connexité entre les chefs 1, 2 3 et le chef 4, il était inutile, en l'absence d'appel sur la culpabilité, de reproduire tout le dossier. Sur requête d'une partie, le président du Tribunal aurait pu permettre que certains éléments du dossier ne soient pas reproduits dans les exemplaires expédiés par le secrétaire (article 164 al.6 par.b. du Code des professions).

[65] Enfin, le Comité erre en droit car il ne motive pas suffisamment la raison pour laquelle il impose 75% de tous les déboursés à l'appelant malgré qu'il l'ait acquitté sur 3 des 4 chefs de la plainte.

[66] C'est pourquoi il y a lieu de limiter à 10% le montant maximal des déboursés dus par l'appelant devant le Comité de discipline. Étant donné l'issue de l'appel et les remarques précédentes relatives aux déboursés, il n'y a pas lieu, dans le présent dossier, d'accorder de déboursé devant le Tribunal.

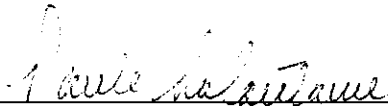
PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE l'appel relatif à la culpabilité de l'appelant sur le chef 4 de la plainte;


CONFIRME la sanction imposée soit une réprimande et une amende de 600\$;

CONDAMNE l'appelant à payer 10% de l'ensemble des déboursés devant le
Comité de discipline;

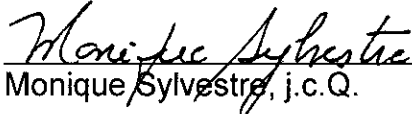
SANS déboursé, en appel.



Paule Lafontaine, j.c.Q.



Anne Laberge, j.c.Q.



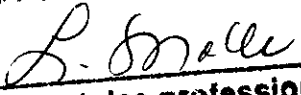
Monique Sylvestre, j.c.Q.

Monsieur Berthier Tardif, personnellement
Appelant

Me Simon Venne
Sébastien, Venne, Lachance, avocats
Procureurs de l'intimé

Secrétaire du Comité de discipline de l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec

Date d'audience 6 novembre 2001

COPIE CONFORME


Tribunal des professions