

## L'infraction disciplinaire

L'infraction disciplinaire se définit comme une contravention aux dispositions du Code des professions (le Code) et aux règlements adoptés conformément à cette loi. L'infraction disciplinaire n'entraîne pas nécessairement un préjudice pour le client; cependant, contrairement au domaine du droit civil, elle a pour conséquence ultime pour le contrevenant la sanction et non la réparation. Elle diffère aussi de l'infraction criminelle par la nature des sanctions imposées. Le concept de délai de prescription n'existe pas dans le domaine de l'infraction disciplinaire; par conséquent, une infraction commise peut faire l'objet d'une enquête disciplinaire à tout moment, sans égard au temps écoulé depuis l'infraction.

Le Code définit certaines infractions; par exemple, l'article 59.2, de portée très large, peut-être invoqué dans différentes situations, telles le non-respect d'une norme de pratique professionnelle ou une attitude inadéquate de la part de l'ergothérapeute. De plus, le Code exige que les ordres professionnels adoptent certains règlements, tels que le code de déontologie prévu à l'article 87, le règlement sur la conciliation de compte à l'article 88, et le règlement sur la tenue de dossiers à l'article 91. Ces règlements ainsi adoptés ont force de loi pour les membres de l'Ordre. Ces articles et ces règlements régis par le Code constituent les fondements juridiques de l'infraction disciplinaire.

Le volet « enquêteur » du travail du syndic et du syndic adjoint consiste à établir la preuve de ces infractions. Celle-ci se fait en deux étapes : l'analyse de l'information obtenue et la détermination des éléments constituant l'infraction.

À la suite d'un signalement, le syndic et les syndics adjoints peuvent ouvrir une enquête dans le but d'obtenir les renseignements pertinents qui permettent d'établir s'il y a eu infraction ou non. Ce pouvoir d'enquête, tel que mentionné à l'article 122 du Code des professions, permet au syndic d'obtenir tous les renseignements dont il a besoin en ce sens : visiter le milieu de travail; prendre copies de dossiers de patients; consulter le dossier des ressources humaines de l'ergothérapeute; questionner l'ergothérapeute, les pairs, les collègues, les supérieurs et d'autres patients.

Les renseignements ainsi obtenus font d'abord l'objet d'une analyse qui vise à mettre en lumière tout écart à la norme; à cette étape, le syndic peut avoir recours aux lignes directrices, aux différents guides publiés par l'Ordre ou à l'avis d'un expert dans le domaine. Afin de déterminer la nature et la forme de l'infraction, le syndic évalue ensuite ces écarts, toujours en regard du Code et des règlements.

### EN VOICI DEUX EXEMPLES :

- L'ergothérapeute qui accepte un mandat pour lequel il n'a pas les compétences nécessaires commet une infraction à l'article 3.01.01 du Code de déontologie;
- Un rapport d'évaluation qui ne contient pas une analyse des résultats de l'évaluation enfreint l'article 2, alinéa 5 du Règlement sur la tenue des dossiers.

## **CONCLUSION**

Ce survol sur l'infraction disciplinaire a mis en relief les caractéristiques et les sources juridiques qui lui sont propres. L'analyse du processus a permis d'établir le lien entre le Code des professions, les divers règlements qui en découlent et la pratique de l'ergothérapie. Il est important pour l'ergothérapeute de bien comprendre ce processus, car une saine pratique professionnelle présuppose une intégration de ces règles déontologiques et des différents guides publiés par l'Ordre. On peut consulter lesdits guides et règlements sur le site Web de l'OEQ en tout temps.

Ergothérapie express, septembre 2007