

PRÉÉMINENCE DU CODE DE DÉONTOLOGIE

Les devoirs envers la profession d'abord

Les ingénieurs qui travaillent pour une entreprise sont parfois aux prises avec un dilemme : exécuter les ordres de leur supérieur ou respecter leur code de déontologie. Mais s'agit-il vraiment d'un dilemme ?

Non. En aucun cas, un ingénieur ne doit évoquer la nécessité d'obéir aux directives de l'entreprise pour justifier une dérogation au Code de déontologie de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Les devoirs de l'ingénieur envers la profession passent avant les intérêts de l'employeur. De son côté, l'employeur ne peut obliger l'ingénieur à poser des actes qui vont à l'encontre des obligations déontologiques de ce dernier.

DES CONTRAINTES POUR L'EMPLOYEUR

Le Code de déontologie est d'ordre public. En conséquence, il doit être pris en considération pour définir la partie du contrat d'emploi qui décrit les obligations du professionnel employé par une entreprise ou une organisation. Lorsqu'un employeur engage un professionnel, par exemple un ingénieur, il doit tenir compte de toutes les exigences et contraintes qui entourent l'exercice de cette profession.

La pratique des ingénieurs est régie notamment par le Code de déontologie, mais l'employeur doit aussi tenir compte du Code des professions du Québec, ainsi que de toutes les lois et règlements qui gouvernent la pratique de l'ingénierie.

De nombreuses décisions judiciaires confirment cette obligation de l'employeur envers tout membre d'un ordre professionnel du Québec. Par exemple, une décision du Tribunal des professions¹ a donné raison au syndic de l'Ordre des psychologues en soulignant « qu'un employeur ne peut imposer des conditions qui soustrairaient un professionnel à ses obligations déontologiques ». La Cour supérieure² a déjà annulé un règlement interne d'un centre hospitalier qui déterminait les horaires de garde des médecins. Ce règlement imposait un horaire de garde tellement lourd qu'il devenait impossible pour les médecins de pratiquer sans compromettre la qualité des services et la dignité de la profession, ce qui allait à l'encontre de leur Code de déontologie.

UN REFUS LÉGITIME

La situation n'est pas différente pour les ingénieurs. Le Code de déontologie précise d'ailleurs que « l'ingénieur doit s'abstenir d'exercer dans des conditions ou des états susceptibles de compromettre la qualité des services » (article 3.01.03).

Les tribunaux ont reconnu depuis longtemps le fait qu'un employeur ne peut ordonner à un employé la commission d'un acte illégal ou susceptible de mettre en danger la santé ou l'intégrité physique de ses collègues ou du public.

L'employeur ne peut obliger l'ingénieur à poser des actes qui vont à l'encontre des obligations déontologiques de ce dernier.

Cette reconnaissance s'applique aussi au Code de déontologie. Un employeur ne peut exiger d'un ingénieur qu'il ne respecte pas les règles déontologiques. Par exemple, le supérieur ne peut forcer un ingénieur à signer et sceller des plans dont il n'est pas l'auteur ou dont il n'aurait pas supervisé immédiatement la réalisation. Il ne peut non plus l'obliger à accepter un mandat qui dépasse ses compétences.

Dans la réalité de certaines entreprises, un ingénieur pourra subir des sanctions s'il refuse d'obtempérer. Mais il doit comprendre que son refus est légitime et qu'il a des recours en vertu du droit du travail.

LOYAUTÉ ENVERS L'EMPLOYEUR

Bien sûr, tout employé doit manifester une loyauté envers son employeur. Il y a cependant des limites. Lors d'une conférence intitulée « Le professionnel salarié : considérations civiles et déontologiques³ », M^e Marie-France Bich, professeur à la Faculté de droit de l'Université de Montréal, tenait les propos suivants à propos du dilemme entre la loyauté envers l'employeur et les obligations déontologiques de l'ingénieur. Ses propos sont éloquentes.

« On peut imaginer d'autres circonstances où les devoirs d'un professionnel, tel qu'ils sont dictés par les lois ou les règlements pertinents, peuvent s'opposer aux intérêts de l'employeur. Que devrait faire, par exemple, l'ingénieur qui réalise que telle pratique de l'employeur en matière de travaux met en danger la sécurité des travailleurs ou celle du public et que l'employeur

1. Dembri c. Ordre des psychologues, 500-07-000167-977, 5 février 1999, (T.P.)

2. Rémillard c. Centre hospitalier de Gaspé, 110-005-000081-907, 10 juillet 1992, (C.S.)

3. Le défi du droit nouveau pour les professionnels, 1995, édition Thémis, Faculté de droit, Université de Montréal, p. 45, pp.67-70.

persiste malgré les avertissements ? Y a-t-il un devoir de dénonciation, comme semblerait l'indiquer le Code de déontologie ? Mais le devoir professionnel, en ce cas, n'irait-il pas à l'encontre de la loyauté que doit tout salarié à son employeur ? Outre le fait qu'on puisse douter que le devoir de loyauté de salarié s'étende à la non-dénonciation d'actes illégaux ou dangereux, on devrait en pareil cas considérer que l'ingénieur en question n'a pas le choix : son code de déontologie le lui ordonnant, il devra avertir l'Ordre des ingénieurs.

M^e Bich poursuit ainsi : « Non seulement l'employeur est-il en quelque sorte lié par les obligations incombant au professionnel, mais on peut même présumer que si l'employeur embauche à ce titre un professionnel, c'est pour que ce dernier exécute professionnellement ses obligations, notamment sur le plan éthique. De ce point de vue, l'ingénieur doit autant à son employeur qu'à son Ordre d'exercer sa profession selon les normes et les standards fixés par la loi et les règlements applicables. » S'il ne le fait pas, l'ingénieur s'expose notamment aux sanctions de l'Ordre et à celle de son employeur.

Le supérieur d'un ingénieur ne peut le forcer à signer et sceller des plans dont il n'est pas l'auteur ou dont il n'aurait pas supervisé immédiatement la réalisation.

En définitive, il faut comprendre que si l'entreprise ou l'organisation requiert les services d'un ingénieur, c'est parce qu'elle a besoin de sa compétence, de sa rigueur et de son jugement ; ce sont des qualités indissociables. L'ingénieur qui respecte toutes les règles entourant l'exercice de sa profession apporte une bonne dose de crédibilité à son employeur. En contrepartie, celui-ci doit faire en sorte que l'ingénieur soit réellement en mesure de s'acquitter de ses obligations.