

éthique et déontologie

Par Philippe-André Ménard, ing., syndic adjoint

en collaboration avec M^e Martine Gervais, avocate, chef d'équipe de la gestion des demandes au Bureau du syndic

RELATIONS DE TRAVAIL : LA PORTÉE DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES INGÉNIEURS

Au Québec, plusieurs lois et règlements régissent les relations de travail (*Code du travail, Loi sur les normes du travail, etc.*), mais qu'en est-il du *Code de déontologie des ingénieurs* dans un contexte de relations de travail ?

Le *Code de déontologie des ingénieurs* est un règlement d'ordre public, c'est-à-dire qu'il a préséance sur les contrats de travail et les règlements ou politiques d'entreprise, que l'on soit un employé (syndiqué ou non), un cadre ou un employeur.

Dans certaines situations, il y a chevauchement de compétences : il arrive que le Conseil de discipline de l'Ordre sanctionne des ingénieurs pour certains actes dérogatoires, même si ces ingénieurs se sont déjà vu imposer des sanctions administratives par leur employeur pour ces mêmes actes, sanctions allant parfois jusqu'au congédiement¹.

Le Code de déontologie régit certains aspects des relations de travail de l'ingénieur avec son employeur, car il désigne explicitement l'employeur comme étant le client de l'ingénieur². L'ingénieur a donc, envers son employeur, des obligations déontologiques et professionnelles, notamment de confidentialité, de compétence et d'intégrité.

Le Code de déontologie aborde aussi le cas de l'ingénieur cadre ou employeur qui gère un ou des ingénieurs :

«L'ingénieur ne doit pas [...] profiter de sa qualité d'employeur ou de cadre pour limiter de quelque façon que ce soit l'au-



onomie professionnelle d'un ingénieur à son emploi ou sous sa responsabilité [...]».

Toutefois, sur ce dernier point, il est important de ne pas tout confondre : l'autonomie professionnelle ne donne pas plus de pouvoir décisionnel que le statut d'emploi n'en confère.

Oui, l'ingénieur peut et doit donner des avis techniques de façon indépendante et impartiale, sur la base de ses connaissances et de ses convictions. Cependant, l'employeur demeure maître de ses choix et, à cet effet, il peut notamment consulter d'autres ingénieurs pour éclairer ses décisions et même décider de ne pas suivre l'avis d'un employé-ingénieur⁴. Il peut également commenter un avis, un rapport ou un quelconque livrable produit par un employé-ingénieur, par exemple demander plus de précisions ou de concision, ces actes étant implicites à la gestion et à l'organisation du travail.

Bien sûr, le Bureau du syndic n'a pas autorité sur le droit de gérance, inhérent aux relations de

travail. L'embauche, l'établissement des objectifs, la détermination des priorités, l'affectation des tâches, l'évaluation du rendement, le suivi des activités, les sanctions administratives, voire le congédiement, sont quelques-unes des activités de gestion qui ne relèvent généralement pas du Code de déontologie.

Certes, certains comportements inappropriés, déplacés ou abusifs en milieu de travail doivent être dénoncés. Lorsque ces comportements ont un lien avec l'exercice du génie⁵, et qu'ils sont d'une nature et d'une gravité telles qu'ils portent atteinte à l'honneur ou à la dignité de la profession, oui, il y a matière à sanction disciplinaire⁶.

Cependant, une personne victime de tels comportements devrait aussi, en parallèle, dénoncer ces comportements aux responsables de la gestion des ressources humaines, aux supérieurs hiérarchiques, au syndicat ou aux organismes et tribunaux exerçant leur compétence en ces matières⁷, car ni le Comité de discipline ni le Bureau du syndic n'ont le pouvoir d'ordonner des mesures compensatoires (indemnisation, réintégration, etc.). ■

1. À ce sujet, voir la décision du Conseil de discipline de l'Ordre des ingénieurs du Québec, *Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Beaumier*, 2020 QCCDING 12 (CanLII).
2. Article 1.02 : « Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, le mot "client" signifie celui qui bénéficie des services professionnels d'un ingénieur, y compris un employeur. »
3. Article 4.02.03.
4. Article 3.01.04 : « L'ingénieur doit reconnaître en tout temps le droit du client de consulter un autre ingénieur et, dans ce cas, il doit apporter sa collaboration à ce dernier. »
5. L'exercice du génie est une notion large qui ne se limite pas aux seuls actes réservés définis dans la *Loi sur les ingénieurs*. Ainsi, à défaut de lien avec l'exercice du génie, la jurisprudence récente a commencé à considérer la notion de « liens avec les qualités essentielles pour exercer cette profession ». (Voir la décision du Tribunal des professions, *Avocats (Ordre professionnel des) c. Thivierge*, 2018 QCTP 23 [CanLII]).
6. À ce sujet, voir la décision du Conseil de discipline de l'Ordre des ingénieurs du Québec, *Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Semerjian*, 2018 CanLII 69936 (QC CDOIQ).
7. Par exemple, la Commission des normes du travail est le forum approprié en matière de harcèlement.