

## CAPSULE DÉONTOLOGIQUE

### PROCÉDÉS DÉLOYAUX, ABUS DE CONFIANCE OU SURPRENDRE LA BONNE FOI

L'Inhalothérapeute ne doit pas, à l'égard de quiconque est en relation avec lui dans l'exercice de sa profession, surprendre sa bonne foi, se rendre coupable d'abus de confiance ou de procédés déloyaux. Il ne doit pas, notamment, s'attribuer le mérite d'un travail qui revient à une autre personne<sup>1</sup>.

#### **Qu'est-ce qu'un abus de confiance, un procédé déloyal ou un manque de bonne foi?**

Le simple fait de critiquer faussement un confrère de travail pourra être reconnu comme un procédé déloyal. Il est toutefois à noter que l'expression d'une opinion professionnelle divergente à celle d'un confrère ne sera pas reconnue, à *priori*, comme un procédé déloyal. C'est dans l'utilisation inadéquate du vocabulaire que l'on pourra déceler un manque de bonne foi, un abus de confiance ou un procédé déloyal :

*« Il faut faire la distinction entre faire une fausse affirmation et émettre une opinion qui peut être contestée. Dans le cadre d'une expertise, il faut reconnaître à l'expert une certaine latitude lui permettant d'émettre une opinion, qui doit par ailleurs être fondée sur des éléments pertinents ... »<sup>2</sup>*

L'abus de bonne foi se caractérise notamment par l'usage injustifié de la confiance que nous porte une personne. Ainsi, l'utilisation illégitime (sans but valable) d'informations personnelles pour nuire à la réputation d'un collègue ou pour le discréditer sera un comportement indigne d'un professionnel.

Bien que légalement la bonne foi entre les individus doive se présumer, un comportement visant notamment l'utilisation d'informations que l'on sait fausses ou exagérées dénotera un manque de professionnalisme qui pourra être sanctionné déontologiquement.

*« Il n'est pas nécessaire de tenir des propos injurieux à l'égard de collègues pour risquer de se faire infliger une sanction disciplinaire. La cordialité des rapports entre praticiens contribue à projeter une image de confiance et de professionnalisme, image que les corporations tendent à préserver. [...] la cordialité influe sur la qualité des services, dans la mesure où des mauvaises relations entre professionnels peuvent affecter la qualité des services à rendre. »<sup>3</sup>*

De plus, bien que les comportements répréhensibles répertoriés aient été plus souvent envers des collègues d'un même ordre professionnel, l'obligation de loyauté de l'inhalothérapeute s'applique également envers toute personne qui est en relation avec lui

---

<sup>1</sup> Code de déontologie des Inhalothérapeutes du Québec, R.Q., C-26, r. 121.1.0001, article 41

<sup>2</sup> *Millette c. Arpentiers-géomètre*, 2010 QCTP 28

<sup>3</sup> *Inhalothérapeutes (Ordre professionnel des) c. Dumont*, AZ-50324579, pp.25 : GOULET, Mario, Le droit disciplinaire des corporations professionnelles, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 1993, p. 81

dont notamment le syndic de son ordre professionnel et ses employés, des collègues de travail et d'autres professionnels de la santé.

- **Quels comportements ont été jugés comme un manque de bonne foi, un abus de confiance ou un procédé déloyal par un conseil de discipline?**
  - Le fait d'empêcher à un confrère de transférer, dans un contexte et des circonstances convenables, sa clientèle dans un nouveau bureau ou cabinet de pratique<sup>4</sup>;
  - Le fait de diffuser à divers intervenants du milieu de la santé, par lettres, courriels, conversations ou autre moyens, des informations qui questionnent la qualité du travail d'un collègue alors que ces informations sont inexactes ou non justifiées;<sup>5</sup>
  - Le fait de critiquer le travail d'un collègue de manière subjective, en utilisant un vocabulaire dégradant, méprisant ou inapproprié;<sup>6</sup>
- **Quelles sont les sanctions possibles si je suis reconnu coupable d'un abus de confiance, d'un procédé déloyal ou d'un manque de bonne foi ?**

L'inhalothérapeute risque de recevoir une réprimande ou d'être condamné à payer une amende à la suite d'une plainte pour abus de confiance, procédé déloyal ou manque de bonne foi. Il pourrait y avoir d'autres sanctions possibles dont notamment une sanction de radiation temporaire, en cas de récidive ou de cas particulièrement grave. De plus, une plainte disciplinaire n'empêche pas d'autres recours civils en dommages et intérêts et ce, tant pour une atteinte à la réputation ou suite à tout autre dommage causé de son comportement.

Me Magali Cournoyer-Proulx  
Avocate et Associée  
**HEENAN BLAIKIE**

HBdocs - 9259177v1

---

<sup>4</sup> *Brochu c. Médecins*, 2002 QCTP 002

<sup>5</sup> *Inhalothérapeutes (Ordre professionnel des) c. Dumont*, AZ-50324579; *Ordre des conseillers en orientation et des psychoéducateurs du Québec c. Navert*, AZ-50465971

<sup>6</sup> *Simard c. Notaires*, 2005 QCTP 11 ; *Milette c. Arpenteurs-géomètres*, 2010 QCTP 28