

# « Mieux vaut prévenir que guérir ! »

---



Lorsque l'on commence une profession, et même après plusieurs années de pratique, les règles de déontologie sont le moindre de nos soucis. Par conséquent, bon nombre y prête????? plus ou moins attention, préférant se dire : « Ça ne peut pas m'arriver, je respecte toujours les règles d'éthique ».

Or, ce n'est pas parce que vous, vous croyez avoir agi selon les règles de l'art et le respect du *Code de déontologie*, que vos clients ou les proches de vos clients voient et interprètent une situation donnée de la même manière.

Il est possible, et nous en sommes convaincus, que chacun d'entre vous reconnaissez les limites à vos interventions. Mais une personne vulnérable qui ne partage pas la même vision que vous de sa situation peut croire le contraire.

Avec la recrudescence des publicités à l'égard des droits des citoyens et des abus de certains professionnels, les plaintes disciplinaires, malheureusement, augmentent. Il est donc important de connaître toutes les étapes du processus disciplinaire.

Rappelez-vous une chose : toutes les étapes du processus disciplinaire sont importantes et doivent être prises au sérieux. Vous connaissez votre version des faits mieux que quiconque, mais les autres l'ignorent.

Sans reprendre l'entièreté du contenu des conférences sur le processus disciplinaire que nous vous avons offertes et

dont copie est disponible auprès de votre Fédération, nous vous soulignons quelques éléments à retenir lors de l'ouverture d'une enquête disciplinaire à votre égard.

1. L'enquête préliminaire de votre syndic, soit avant le dépôt d'une plainte au Comité de discipline, est une étape primordiale. Tout peut s'y jouer. Une explication détaillée des faits, de préférence verbalement, est beaucoup plus efficace qu'un résumé écrit. En effet, chacun peut lire et interpréter entre les lignes ce qu'il veut bien comprendre.
2. Vous ne pouvez invoquer votre obligation au secret professionnel pour refuser de transmettre des renseignements ou documents au syndic. Votre syndic a la même obligation que vous alors rassurez-vous, son enquête doit être et est confidentielle.
3. Dans le doute, mieux vaut consulter son avocate ou son avocat. En effet, il est plus facile de prévenir la cassure d'un vase plutôt que d'essayer de recoller les morceaux.

Bref, personne n'est à l'abri d'une enquête disciplinaire. Connaître le rouage général du processus permet de mieux accepter qu'un de vos clients soit insatisfait de vos conseils et ainsi expliquer raisonnablement la chronologie des faits ayant mené au dépôt d'une plainte.

Que voulez-vous, l'erreur est humaine et l'interprétation d'une situation aussi!

L'équipe de Cain Lamarre Casgrain Wells