

L'ingénieur et son employeur : qu'en est-il de l'indépendance professionnelle ?

Dans quelle mesure l'ingénieur salarié est-il professionnellement indépendant de son employeur ? Voilà une question qui est très souvent posée, sous une forme ou sous une autre, au Bureau du syndic ou par l'intermédiaire du site Internet de l'Ordre. Et pour cause : ce sujet est fondamental dans la pratique de l'ingénieur ! Voici donc quelques réflexions qui pourront vous éclairer.

LA NAVETTE CHALLENGER, UN EXEMPLE TRISTEMENT ÉLOQUENT

Qui n'a jamais entendu parler de la navette *Challenger*, dont le départ avait été discuté par les ingénieurs de la NASA et leurs patrons ? Citant un ouvrage américain, François Vandebroek, ing., rappelle qu'à cette occasion, un ingénieur avait su faire preuve d'indépendance professionnelle :

Le matin du 28 janvier 1986, la NASA désire lancer la navette spatiale *Challenger*. Des conditions météorologiques prévalant dans la région ce matin-là incitent quelques ingénieurs salariés à douter de la sécurité du lancement prévu et ils expriment leur crainte à leur employeur (NASA) qui décide malgré tout de procéder au lancement. Refusant de céder aux pressions de son employeur, un des ingénieurs s'y oppose jusqu'à la mise à feu. La NASA, faisant fi de l'opinion de cet ingénieur, lance la navette¹.

Nous savons maintenant que la navette spatiale *Challenger* explosa, entraînant la mort de ses sept occupants.

LE CONTRAT DE TRAVAIL VERSUS LA LOI

Au Québec, l'ingénieur salarié est normalement lié par un « contrat de travail » avec son employeur. Le Code civil définit le contrat de travail comme « ...celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction et le contrôle d'une autre personne, l'employeur. » (art. 2085 C.C.Q.)

Parlant de contrat de travail, le cabinet Ogilvy Renault a publié un livre qui fait état des perspectives juridiques de la construction au Québec et dans lequel nous pouvons lire ceci :

La doctrine et la jurisprudence nous rappellent que la caractéristique dominante de ce contrat est le droit d'exercice par l'employeur d'un pouvoir de surveillance, de direction et de contrôle de la prestation de travail de l'employé préposé².

Or le propre de l'exercice d'une activité professionnelle est l'indépendance d'action, c'est-à-dire qu'habituellement, personne ne pourrait forcer ou obliger un ingénieur à agir d'une façon particulière, notamment dans l'exécution d'une activité professionnelle (matérielle ou intellectuelle) qui lui est réservée par la Loi sur les ingénieurs. Certains pourraient voir une incompatibilité

entre l'exercice d'une activité professionnelle et le statut d'employé. Est-ce exact ?

D'une part, le contenu obligationnel d'un contrat de travail conclu entre un ingénieur et son employeur résulte de la convention négociée et du régime supplétif pertinent proposé par le Code civil. Comme pour tout contrat, un ingénieur devra agir de bonne foi, tant au moment de l'élaboration du contrat qu'au cours de son exécution. Mais il faut souligner que ce contenu obligationnel est de nature privée, c'est-à-dire qu'il n'engage que les personnes liées par le contrat.

D'autre part, l'ingénieur est un professionnel assujéti à des devoirs déontologiques imposés par diverses lois, notamment la Loi sur les ingénieurs et le Code des professions, et par divers règlements découlant de ces lois, notamment le Code de déontologie des ingénieurs. Contrairement au contrat d'emploi, les dispositions contenues dans ces lois, dans ces règlements et notamment dans le Code de déontologie sont d'ordre public, c'est-à-dire que leur application ne peut être exclue par convention et qu'elles doivent donc recevoir priorité.

L'INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE, UNE OBLIGATION

Parlant de l'indépendance professionnelle, François Vandebroek, ing., écrit :

Sauvegarder son indépendance professionnelle, c'est conserver la capacité de poser les actes réservés à sa profession à l'abri de toute forme d'intervention, tant réelle qu'apparente, de la part de toute personne, employeur et client inclus. [...]. Sans cette indépendance à l'égard des clients, de l'employeur et des tiers, l'ingénieur ne pourrait respecter ses obligations envers le public. De plus, l'indépendance professionnelle aide les ingénieurs à conserver la confiance de leurs clients ainsi que l'estime du public³.

Comment résoudre le conflit apparent entre l'obligation d'indépendance imposée par le Code de déontologie et l'obligation de subordination imposée par le contrat de travail ? Selon l'Office des professions du Québec, l'ingénieur salarié conserve son entière indépendance professionnelle. En d'autres termes, même s'il est lié à son employeur, l'ingénieur salarié doit travailler selon les règles de l'art de sa profession. « Un employeur ne peut donc exiger d'un ingénieur salarié qu'il renonce à son indépendance professionnelle⁴. »

Marie-France Bich, aujourd'hui juge à la Cour d'appel du Québec, va même plus loin en liant l'obligation professionnelle au contenu même du contrat de travail :

Mais la superposition des qualités de professionnel et de salarié a d'autres effets. Par exemple, il est important de souligner que, les codes de déontologie étant d'ordre public, ils doivent

être pris en considération aux fins de définir le contenu obligationnel du contrat d'emploi qui unit l'employeur à celui ou à celle qui a choisi d'exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail. D'une certaine façon, on pourrait dire que l'employeur qui embauche un professionnel pour œuvrer à ce titre hérite en même temps du faisceau des exigences et des contraintes qui entourent l'exercice de la profession en cause⁵.

Encore tout récemment, la Cour d'appel du Québec rappelait que les normes du Code de déontologie des ingénieurs ont pour objectif de maintenir un standard professionnel de haute qualité et de protéger, non pas l'ingénieur, mais le public. « Conformément à cet objectif, ces textes législatifs et réglementaires ont préséance sur les termes d'un contrat ou d'une règle ou d'une pratique administrative et doivent recevoir une application large (Loi d'interprétation, L.R.Q. c I-16, art. 41)⁶. »

Ainsi, malgré les termes explicites de son contrat de travail, l'ingénieur devra, en cas de besoin, prioriser son indépendance professionnelle, régie et imposée par l'article 3.05.03 du Code de déontologie. Précisons, par ailleurs, que si le supérieur de l'ingénieur salarié est lui-même ingénieur, il risque de commettre une infraction à l'article 4.02.03 b) et c) en incitant son confrère (et employé) à ne pas respecter le Code de déontologie.

Références

1. François Vandenbroek, *L'ingénieur et son Code de déontologie*, Trois-Rivières, éditions Juriméga, 1993, p. 94.
2. Ogilvy Renault S.E.N.C., *La Construction au Québec - perspectives juridiques*, Montréal, Éditions Wilson & Laffeur, 1998, p. 485.
3. F. Vandenbroek, p. 92.
4. Op. cit.
5. Marie-France Bich, *Le défi du droit nouveau pour les professionnels*, Journées Maximilien Caron, Éditions Thémis, 1995, p. 66.
6. Décision Louis Tremblay, ing., ès qualité de syndic O.I.Q. c. Ghyslain Dionne, ing., [2006] QCCA 1441, p. 9.