



PAR COURRIEL

Le 23 septembre 2019

Monsieur Alain Bernier  
Président  
Comité spécial sur les pouvoirs des syndicats et leur mécanisme d'évaluation  
550, rue Sherbrooke Ouest, Tour Ouest, bureau 2050  
Montréal (Québec)  
H3A 1B9

**OBJET : Recommandations de la FMSQ à l'égard des pouvoirs du syndic du Collège des médecins du Québec**

Monsieur le président,

La Fédération des médecins spécialistes du Québec (FMSQ) remercie le Comité spécial sur les pouvoirs des syndicats et leur mécanisme d'évaluation de lui permettre d'effectuer des représentations et de partager ses réflexions concernant les pouvoirs des syndicats.

La question de la formation professionnelle et de l'amélioration continue est au cœur des services que la FMSQ offre à ses membres<sup>1</sup> ; cette question revêt une importance particulière pour nous puisqu'elle est conjuguée avec celle de la discipline et de la conformité de la pratique médicale qui échoit au Collège des médecins du Québec (ci-après : « CMQ ») et à son syndic. Cette dernière question préoccupe les membres que je représente.

**Contexte**

Depuis quelques années, les signaux de détresse psychologique des médecins ayant fait face à des inspections ou des enquêtes disciplinaires se multiplient. Cet état de fait nous a été confirmé par les gestionnaires du Programme d'aide aux médecins du Québec<sup>2</sup> qui constatent un accroissement des demandes d'aide directement liées aux comportements des membres du bureau du syndic.

C'est dans ce contexte que la FMSQ et son conseil d'administration (ci-après : « CA ») ont décidé de procéder à une cueillette de données afin de documenter ce phénomène et son ampleur. Nous avons mandaté des experts en droit du travail (ci-après : « l'Enquêteur ») afin de recueillir des témoignages en lien avec des signalements d'inconduite soulevés par plusieurs membres de la FMSQ. Ces signalements faisaient état de comportements considérés comme étant abusifs et intimidants de la part de certains membres du bureau du syndic du CMQ dans l'exercice de leurs fonctions.

<sup>1</sup> La Fédération des médecins spécialistes du Québec regroupe plus de 10 000 médecins spécialistes détenant une certification dans l'une des 59 spécialités médicales reconnues. Elle a pour mission de défendre et de soutenir les médecins spécialistes de ses associations affiliées œuvrant dans le système public de santé, tout en favorisant des soins et des services de qualité pour la population québécoise.

<sup>2</sup> La mission du PAMQ est de venir en aide à tous les médecins, résidents et étudiants en médecine qui éprouvent des difficultés personnelles.

Le mandat donné par la FMSQ à l'Enquêteur consistait à recueillir les allégations formulées par les membres de la FMSQ, à déterminer la crédibilité de ces allégations et à informer la direction de la FMSQ de la nature des comportements reprochés par ses membres à l'égard du syndic du CMQ.

Il est important de comprendre que le rôle de l'Enquêteur ne consistait pas à évaluer la manière dont les enquêtes disciplinaires ont été menées ni de juger de l'opportunité ou non de déposer une plainte au Conseil de discipline, pas plus qu'il ne lui appartenait d'évaluer la manière dont les syndics ou syndics adjoints ont accompli leur fonction d'enquêteur et de plaignant.

## **Méthodologie**

La FMSQ a lancé un appel afin de recevoir des témoins potentiels. Parmi ces derniers, l'Enquêteur a identifié des personnes dont le témoignage était pertinent et conforme au mandat présenté ci-dessus. Ces personnes sont ci-après désignées comme étant « les participants ». Chaque participant a été rencontré par l'Enquêteur. Au début de chaque rencontre, l'Enquêteur a expliqué aux participants le processus d'enquête et le mandat donné par la FMSQ.

L'Enquêteur a également insisté sur l'importance de respecter la confidentialité du processus. Chacun des participants a été avisé du caractère confidentiel de l'enquête et de l'importance de respecter la confidentialité entourant le processus d'enquête, notamment dans le but de protéger la réputation des personnes en cause. Elles se sont toutes engagées à respecter la confidentialité du processus. Les témoignages de tous les participants ont été consignés dans des comptes-rendus écrits. Afin d'assurer la fidélité des notes ainsi prises avec les faits rapportés, les participants ont été appelés à lire le compte-rendu, à apporter les corrections requises, le cas échéant, et à confirmer l'exactitude de leur contenu en y apposant leur signature.

La FMSQ s'est assuré dans le cadre du présent mandat d'avoir un échantillon de participants suffisamment significatif afin que les constats posés par l'Enquêteur ne puissent être jugés comme anecdotiques ou frivoles.

## **Constats**

À la suite de l'enquête, un rapport a été présenté à la FMSQ et à son CA. Les constats sont saisissants et touchent directement à l'équité du processus disciplinaire du CMQ.

En effet, l'enquête a démontré que certains membres du bureau du syndic ont manifesté des comportements vexatoires se résumant essentiellement aux éléments suivants :

- Ton brusque et arrogant;
- Manque de respect dans les communications verbales;
- Utilisation d'un langage intimidant, accusateur, revendicateur et mesquin;
- Attitude accusatrice;
- Menace de plainte pour entrave;
- Utilisation abusive d'huissiers sur les lieux de travail d'un participant.

Ces manifestations vexatoires ont entraîné une perception de la part des participants que les syndics n'étaient pas à la recherche de la vérité sur le fond de l'affaire, mais à la recherche de coupables.

Ces manifestations vexatoires ont aussi entraîné une perception de la part des participants de ne pas avoir réellement eu l'occasion d'être entendus et de n'avoir pu faire valoir leur point de vue au cours de l'enquête.

Tous les participants rencontrés ont fait part d'un sentiment d'isolement et d'impuissance pendant la durée du processus disciplinaire. Ils ont tous relaté avoir vécu une certaine détresse psychologique.

Vous comprendrez qu'à la lumière de ces constats, le CA de la FMSQ a mandaté la soussignée afin d'entreprendre des représentations pour modifier ces façons de faire qu'il juge inacceptables, injustes et dommageables pour l'institution.

Fort de ce mandat, nous avons rencontré le président, des membres de la haute direction et des administrateurs du CMQ dans le cadre de leur planification stratégique afin d'entreprendre un dialogue avec ces derniers.

Nous rappelons que le rôle de la FMSQ n'est pas – et ne peut être – de juger de la nature des enquêtes ou encore de l'opportunité de porter une plainte au Conseil de discipline. Cependant, nous ne pouvons passer sous silence les durs constats dûment rapportés par une instance indépendante spécialisée en la matière.

Il va sans dire que toute personne ayant affaire avec le syndic se doit d'être traitée de façon juste, respectueuse eu égard aux principes d'équité et de justice naturelle. Ici, tous les participants à notre enquête considèrent ne pas avoir été traités avec équité par les membres du bureau du syndic au terme du processus disciplinaire, et ce, indépendamment de la décision rendue par le Conseil de discipline.

Les trois dimensions de l'équité dans un tel contexte peuvent être représentées par un triangle qu'on identifie parfois comme étant le « triangle de l'équité ». Chaque côté illustre une composante fondamentale. Si une de ces composantes est défaillante, le triangle est incomplet et il en découlera une perception d'injustice. Ces composantes sont les suivantes :

- L'aspect procédural réfère au processus qui entoure la prise de décision et sa communication;
- L'aspect relationnel réfère à l'aspect humain et s'apprécie dans la manière dont les membres du bureau du syndic traitent les médecins visés par une enquête disciplinaire et dans la perception de ces derniers d'avoir été écoutés;
- L'aspect de fond concerne la légalité et le caractère raisonnable du contenu de la décision.

En l'espèce, c'est l'aspect relationnel qui nous apparaît comme ayant été déficient dans le cadre du processus disciplinaire mené par le syndic du CMQ. Ainsi, on s'attend à ce qu'un représentant de l'autorité démontre du respect à l'égard de l'autre partie, respecte ses engagements, n'agisse pas comme si la personne était déjà coupable, n'ait pas de comportement méprisant ou dénigrant à l'égard des personnes.

## Recommandations

À la lumière de ce qui précède, les médecins spécialistes sont inquiets de l'utilisation que font certains syndics de leurs pouvoirs exceptionnels prévus aux différents encadrements légaux. Nous croyons donc qu'il y a lieu de questionner les pratiques qui ont cours au bureau du syndic du CMQ.

Les recommandations que nous formulons ci-dessous se veulent constructives, dans un esprit de faire évoluer la perception négative et le ressentiment qu'ont les médecins envers leur syndic.

Dans ce contexte, la FMSQ recommande de :

1. Mettre en place un ombudsman relevant du Collège des médecins afin de faire une veille active de l'utilisation du pouvoir du syndic qui fera rapport au public de ses activités ;
2. Informer adéquatement le médecin de la nature de la plainte qui le touche, et ce, avant l'audience avec le syndic afin que le médecin puisse se préparer comme il se doit ;

3. Permettre des procédures telles que le médecin puisse être accompagné de toute personne qu'il juge appropriée lors des entretiens avec les syndic (personne-ressource, avocat, proche, etc.) ;
4. Actualiser le code d'éthique du bureau du syndic afin de baliser l'aspect relationnel et de mettre en place une culture basée sur le respect des personnes ;
5. Entreprendre un questionnement sur les « peines exemplaires » imposées par le syndic, leur utilité pratique et leur impact sur le continuum de soins ;
6. Adopter une approche constructive face aux fautes médicales plutôt que d'avoir une approche punitive.

Encore une fois, la FMSQ tient à remercier le Comité spécial sur les pouvoirs des syndic et leur mécanisme d'évaluation. Nous espérons que nos recommandations auront un impact et permettront de moderniser les pratiques du bureau du syndic du CMQ.

Parallèlement, la FMSQ continuera de soutenir ses membres en développant un guide afin d'aider les médecins qui font l'objet d'une enquête.

Je vous prie d'agréer, monsieur le président, mes salutations distinguées.

La présidente,



Diane Francœur, M.D., FRCSC, MHCM