



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

---

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

**de la Commission permanente  
des finances publiques**

**Le jeudi 28 mars 2024 — Vol. 47 N° 37**

Consultations particulières sur le projet de loi n° 53 — Loi édictant la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives (2)

**Présidente de l'Assemblée nationale :  
Mme Nathalie Roy**

---

**2024**

## Commission des finances publiques

Le jeudi 28 mars 2024 — Vol. 47 N° 37

### Table des matières

Auditions (suite)	1
M. Tom Devine et Mme Joanna Gualtieri	1
Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)	7
Mémoires déposés	12

### Autres intervenants

M. Jean-François Simard, président

Mme Sonia LeBel  
M. André Albert Morin  
Mme Christine Labrie

- \* M. Robert Comeau, APTS
- \* Mme Caroline Marquis, idem
- \* M. Maxime Vallée-Landry, idem
  
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le jeudi 28 mars 2024 — Vol. 47 N° 37

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 53 — Loi édictant la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives (2)**

*(Onze heures trente-huit minutes)*

**Le Président (M. Simard) :** Alors, chers collègues, bienvenue à tous. Je constate que nous avons quorum, et notre commission est en mesure de reprendre ses travaux.

Comme vous le savez, la commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et les auditions publiques sur le projet de loi n° 53, Loi édictant la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives.

Alors, Mme la secrétaire, bonjour.

**La Secrétaire :** Bonjour.

**Le Président (M. Simard) :** Y aurait-il des remplacements?

**La Secrétaire :** Oui, M. le Président. M. Beauchemin (Marguerite-Bourgeoys) est remplacé par M. Morin (Acadie) et M. Bouazzi (Maurice-Richard), par Mme Labrie (Sherbrooke).

**Auditions (suite)**

**Le Président (M. Simard) :** Alors, ce matin, nous avons deux invités. Et nous commençons par M. Tom Devine, qui est défenseur des droits des lanceurs d'alerte. Cette conférence se fait par visioconférence. Elle se fait également à travers un système de traduction. Donc, M. Devine, est-ce que vous nous entendez bien?

**M. Tom Devine et Mme Joanna Gualtieri**

**M. Devine (Tom) :** Yes, I can, sir.

**Le Président (M. Simard) :** Très bien. Alors, nous allons démarrer votre traduction, qui, comme vous le savez, sera traduite en français à chacun de nos collègues. Nous vous écoutons avec attention. Et vous avez 10 minutes à votre disposition.

**M. Devine (Tom) :** Thank you for honoring me with this invitation. And I'm sharing my time with Joanna Gualtieri... (panne de son) ...Canada's pioneer whistleblower, the founder of Canada's first whistleblowing NGO and former chairman of the board of Government Accountability Project, where I've worked for 45 years, working with some 8,000 whistleblowers and being on the frontlines to pass 38 whistleblower laws, from Washington, D.C., to the European Union and United Nations.

At GAP, we think of whistleblower laws as free speech shields. And you're going to battle with a metal shield, it's dangerous, but you have a fighting chance to live. You're going to battle with a cardboard shield, no matter how beautifully it's decorated and advertised, you're going to die.

• (11 h 40) •

In 2020, we teamed up with the International Bar Association to assess the world's whistleblower laws, all 48 of them at that time, under 20 consensus global best practice criteria. And, under that review, Canada came in last, tie with Lebanon, for the weakest whistleblower law in the world, just complying with one out of 20. I've applied that same standard to the combination of Québec's current whistleblower law and Bill 53, and it would match about eight out of the 20 best practice standards, which means we're going from a cardboard shield to maybe a plastic shield, but it's still not safe. And any responsible attorneys or NGOs would have to warn people against relying on the rights in this...

I'd like to briefly review the other 12 best practices before you consider reinforcing and... up. And the first one in the cornerstone of whistleblower laws is disclosure rights with no... or loopholes... (panne de son)... package has three.

The first is that whistleblowers have to have... They are not protected unless they make disclosures in good faith. And, in practice, that has meant putting their motives on trial. And, if they have vexatious motives or vengeful motives, they could be retaliated against it will. We don't really care what a whistleblower's motives are, except for credibility. Whistleblowers are witnesses, getting the truth where it's needed. And some of the most significant witnesses in history were Mafia hitmen. They weren't doing this for altruistic reasons. We have to focus on the evidence, not the person.

Secondly, there is no protection for internal disclosures where you work. You have to make an external disclosure to an enforcement authority. 96% of whistleblowing is internal, within the workplace. People don't normally break ranks as their first step. By leaving them defenseless at the first step, that allows employers to take them out and retaliate against them before they have any rights.

And finally there is no provision in the bill for public freedom of expression, and the public's right to know is the point of... one of the major objectives of whistleblower laws. In the United States, you have the right to go public immediately, unless the information is classified or there is a specific statute towards prohibition. In Europe, you can go public after three months if there has been no action by an external authority on your disclosure or you can go public immediately if you have a reasonable belief there will be destruction, cover-up, a retaliation or an imminent threat to public health and safety. This needs to be addressed.

Secondly, there is a failure to meet the best practices in terms of covering all of those who are relevant to communicate protected information. The point of whistleblower laws is to get the truth into the right hands for responsible exercises of authority, but it's uncertain whether people in the private sector will have effective remedies if they exercise rights under this law. It doesn't cover temporary employees, it doesn't cover applicants, it doesn't cover contractors, it doesn't cover the organizations where whistleblowers work, and all of these can have a chilling effect that shrinks the flow of necessary information.

Third, it doesn't cover refusal to violate the law. Whistleblowers need to be able to walk the talk.

Fourth, it doesn't protect against spillover retaliation. Only the final messenger is protected, but it takes a whole team for responsible disclosure, to gather documents, to provide more context, expert opinions, and corroboration supporting testimony. If you're only protecting the final messenger, the whistleblower will be isolated, which is fatal in all directions.

The fifth problem is it doesn't cover the full scope of harassment, only employment-related retaliation. But common tactics are SLAPP suits, criminal prosecutions, violence, seizure of property. All of those can have a greater chilling effect than just getting fired.

The sixth one is it doesn't have provision... what we nickname anti-gag. That means that an employer can make as a job prerequisite that you sign a non-disclosure agreement, which is waiving your free speech rights under the statute. The statute has to supersede and overcome any of those independent restrictions.

The next concern that I have on burden of proof is why we would have to warn whistleblowers that this law could actually lead to further retaliation. It does have a reverse burden of proof, and the whistleblower's burden is consistent with global best practices, but then the employer wins. They only have to find a valid reason to... against the whistleblowers. This means it's an invitation to after-the-fact witch hunts, to find some... on somebody that they wouldn't have cared about until they blew the whistle. The key boundary is that the employer would not have taken the same action in the absence of whistleblowing, not that they could not. And we won major decisions on that boundary in the United States in our early years of the Whistleblower Protection Act. You should incorporate it by statute.

There is only 90 days to file your complaint. Hopelessly inadequate. It sometimes takes six months just to find a lawyer to handle these cases.

There is... In terms of compensation, the judge has the discretion to make you whole, but you don't have the right to be made whole if you win your case. That means you can still lose by winning.

One of the most severe omissions is the lack of provision for interim relief. These cases, in Canada... including in Canada, routinely take from two to four years, and, by that point, it's too late for the whistleblowers if they win. They've already lost their home, gone bankrupt. Their professional reputation is destroyed. Their family may be broken up. It's like doing a heart transplant on a patient who is already dead. You have to have interim relief while the proceedings are occurring, or there is no transfer option. And it's very difficult to go back to work for a boss you just defeated in a lawsuit. In the United States, we did a study of this, and half the people who were reinstated to their old jobs were fired again within two months.

And finally... corrective action. There is a greater chilling effect from cynicism than fear of retaliation in virtually every study that has been done of whistleblowers who remain... would-be whistleblowers who remain silent. And, to have an effective, credible corrective action program, there has to be a partnership between the whistleblower and the investigative authorities. In this bill, there is no rights of enfranchisement for file-up interviews, review, opportunity to rebut, denials, to do comments on draft, findings, like in most... in other whistleblower laws, and that means it can be like blowing the whistle to the Wizard of Oz, a one-way street in terms of communications.

Bottom line is that Bill 53 is a beachhead for effective rights, but there is more work to do. I'm going to share the rest of the time with Joanna Gualtieri now.

**Mme Gualtieri (Joanna) :** Thank you.

**Le Président (M. Simard) :** Merci, Madame.

**Mme Gualtieri (Joanna) :** Thank you. Thank you, Mr. Chair, for this privilege. As Tom said, I am actually from Ottawa, but I am coincidentally in Washington today. And I have worked with Tom for 25 years, and he very graciously said, «Joanna, why don't you speak, even if it's briefly, given that you are Canadian and you have been a pioneer in this movement in Canada?» So, that's why I'm here.

I'm going to just briefly tell you how I came into this issue. I am a lawyer who blew the whistle on massive... and corruption in Canada's diplomatic overseas housing. The waste was costing taxpayers billions of dollars, and, in an age where many people were struggling to put food on the table, house their family, and educate their children, I couldn't turn a blind eye. After six years of trying to make a difference internally, I was forced to blow the whistle publicly and brought a legal challenge against the Government, including then Cabinet Minister of the day, Lloyd Axworthy. This decision enslaved me in 13 years of court process. Tom mentioned two to four years. My case was 13 years, heading

a single individual and her lawyer against the entire machinery of the Justice Department. If you want to know more about the case, I suggest that you look at Althia Raj, who was a prominent journalist in Canada who did a fairly comprehensive article last year, and it will give you more information on what a whistleblower faces in the judicial system in Canada.

What I can tell you is there is no more qualified person to assist you and guide you with the adoption on whistleblower laws than Tom Devine. He is the global expert on this. They are necessary and essential in a free and democratic society, but they are merely one piece of a complex mosaic in empowering individuals to challenge formidable power, be it government or industry. You'll recall Martin Luther King saying, «You can regulate behavior, but you cannot legislate morality.» And, as Tom can attest you, even the finest of whistleblower laws can prove to be of little assistance to a whistleblower when the broader moral attitude has failed to recognize their virtue and indispensable role.

For 40 years, Tom has been putting excellent whistleblower laws in the books in the US, and, for 40 years, hostile politicians, and judges, and legislators have shot loopholes through those laws, and the whistleblower has failed to get the protection that the laws promised, and nothing changed, and corruption flourished. But change came when the American public was no longer willing to stay silent. And, before the 2020 elections, 87% of Americans demanded strong protection for whistleblowers.

• (11 h 50) •

**Le Président (M. Simard) :** Très bien.

**Mme Gualtieri (Joanna) :** After 40 years...

**Le Président (M. Simard) :** Pourrions-nous conclure, s'il vous plaît, votre présentation? Après quoi nous échangerons avec les députés.

**Mme Gualtieri (Joanna) :** Fine. Thank you. After 40 years, there has been change. Why am I telling you this? Because Canada is not even close to this culture of revolution. Québec has, in many ways, been the leader, and you recently had Jean-Denis, from Mirabel, in the Bloc, introduce a law that passed unanimously in Parliament.

During my case, I want to wrap by telling you that some of the finest reporting came out of Québec. They were courageous and tenacious. But we are still in the backwater. Your law is necessary. It is not sufficient. It will have to be coupled with a broad public campaign to educate the public, who will demand... demand rights for whistleblowers. Thank you.

**Le Président (M. Simard) :** Merci beaucoup. Merci à vous, chère dame. Merci à vous, monsieur. Nous allons entreprendre notre période d'échange. Je cède... (panne de son) ...à la présidente du Conseil du trésor. Il vous reste 9 min 50 s.

**Mme LeBel :** Mais merci, M. le Président. Merci pour votre présentation. C'est fort apprécié. On va pouvoir en prendre connaissance de façon plus... plus extensive, et ça va sûrement alimenter notre réflexion.

Peut-être, sans tous les nommer, vous avez fait état des critères qui, à votre avis, devraient être contenus dans notre législation pour assurer une protection complète des lanceurs d'alerte. Qu'est-ce que vous voyez, par contre, dans le projet de loi n° 53, par rapport à notre ancienne... bien, notre loi actuelle, qui sont des points d'amélioration, certains, là, qui sont peut-être dans les huit critères que vous n'avez pas nommés, peut-être pas sans... nommer les huit critères, mais les plus importants, selon vous, en termes d'améliorations qu'on vient faire avec le projet de loi n° 53?

**M. Devine (Tom) :** The bill does have some very positive provisions. I was just focusing... limited time and the problems. The subject matter, that you can blow the whistle on, is consistent with global best practices. And I was particularly pleased with extensive abilities to the Public Protector to act on behalf of the whistleblowers. Very few laws where the support office can actually represent the whistleblower in... and go to court and get them relieved.

The fine tuning that is necessary there is the... You have to wait for the public prosecutor to turn you down if you want to go to court yourself, the Public Protector to turn you down. And, in our experience, sometimes, these cases are... they gather dust for two to five years, a very, very slow process for remedial agencies to conduct these investigations, and again it can be too late by the time that the Public Protector closes the case.

The standard best practice for access to do process is that, if the remedial agency has not provided you the relief that you're seeking within a 180 days, then you are free to go to court and pursue a due process remedy. It's kind of nicknamed kick-up. If you don't get timely decision, one way or the other, within six months, then you can act on your own. And I highly recommend that to beef up your due process provision, which is outstanding otherwise.

**Mme LeBel :** Quelle est votre position? Parce que j'ai parcouru très rapidement les 20 critères. Donc, pardonnez-moi, là, si... Je vais me permettre de les analyser un peu plus tard. Mais quelle est votre position sur la nécessité d'avoir une confidentialité du processus? Ce qu'on essaie de faire, c'est de favoriser les alertes et de protéger, naturellement, contre les représailles. C'est fort important. Mais quelle est votre position sur le degré de confidentialité qui doit entourer ces procédures-là dans le but de protéger soit l'identité, ou contre des représailles qui pourraient être directes ou indirectes? Et, indirectes, elles sont déjà plus difficiles à détecter quelquefois, là.

**M. Devine (Tom) :** That is a very significant question. The best way to prevent retaliation is for the whistleblower not to be exposed, is... the source of the threat to an organization. And current law does respect that principle, but it

doesn't cover all the infrastructure, so assure that, right now... kind of the... the fine tuning that would be helpful in details for the principle to be reliable.

First, it has to cover not just the identity of the whistleblower, but any identifying information that can be traced back to them. Sometimes, the facts are like your signature if only a few people are privy to them. And that means that there needs to be consultation with the whistleblower, so the investigators know what... what facts are dangerous and which ones... which ones aren't.

Secondly, there needs to be for... any discretionary decisions to release your identity, because sometimes it's very helpful in pursuing the investigation. There has to be advanced written consent by the whistleblower so, you know, they're agreeing to waive that particular right.

The third thing is that, if there is a nondiscretionary decision to expose the whistleblower, such as a court order, you know, people have a right to confront their accusers if there is a criminal trial, there is many valid reasons why it's not an absolute right, then they have to get an immediate advanced notice. There is nothing worse than going to work thinking you're an anonymous whistleblower, and your boss says, «You, come into my office,» you know, and it starts getting you to the third degree.

And finally whistleblowing disclosures generally get transferred from one office to another to do follow-up investigative work and stop at the original audience. And the confidentiality pledge has to travel with the evidence to any new organization that is working on the case.

**Mme LeBel :** Je suis tout à fait d'accord avec vous que l'identité d'un divulgateur ou d'un informateur est reliée à son nom et les faits qu'il dévoile, parce qu'on peut être capable d'identifier quelqu'un par des détails qui sont connus par des personnes très particulières.

Vous parlez d'une poursuite criminelle et d'être capable de protéger l'identification, de ne pas le faire que s'il y a une ordonnance de la cour, etc. Est-ce que vous mettez en parallèle la loi existante qui protège les divulgations dans le cadre de l'administration publique avec notre common law, au Canada, sur la protection des informateurs en cas de poursuite criminelle? Donc, il y a quand même une jurisprudence extrêmement extensive, en common law, qui vient régir la protection des informateurs. Le divulgateur ou l'informateur qui est prévu dans notre loi n'est pas nécessairement pour un acte criminel mais pourrait être pour un acte criminel, et alors tout le reste du corpus législatif en common law pourrait s'appliquer pour sa protection.

**M. Devine (Tom) :** I think it's great that there is a jurisprudence that is supported, but it's always healthy to lock that into the statutory language.

**Mme LeBel :** Peut-être, dans le peu de temps qu'il me reste... Vous avez fait une autre... un autre commentaire qui m'a interpellée. La législation actuelle préconisait la divulgation à l'interne selon un certain mécanisme. La loi a cinq ans. La réévaluation de notre loi a fait en sorte que des experts et des gens qui veulent la protection nous ont recommandé fortement de sortir complètement le mécanisme de divulgation et de l'apporter à l'externe. Mais vous avez mentionné que la personne devrait... devrait divulguer à l'interne, alors que, de notre expérience de la loi actuelle, c'est ce qui freinait les gens à la divulgation, de devoir divulguer à l'interne. Est-ce que vous pensez que c'est une bonne idée de l'apporter à l'externe? Et pourquoi vous avez quand même mentionné la notion d'interne?

• (12 heures) •

**M. Devine (Tom) :** I completely agree with you that you shouldn't be required to make an internal disclosure. If the organization is apprehending a bad faith, that is almost like obstruction of justice, you know, telling the wrongdoer what evidence there is before you bring it to the enforcement authorities.

But you should have the choice. You know, the point of whistleblower rights is to get information into the right hands. And, if it's an honest mistake or the organization is acting in good faith, you don't want to have to go to the Government first and then have it blow back. And the Government can't... It's not practical for the Government to be the first choice for all the information about problems within organizations. There is sort of a basic good government principle, you should clean your own house. And, you know, the whistleblower needs to be protected if they have confidence that there is a chance their information will be acted on honestly and constructively. And that is where 96% of disclosures occur. It's internal. We don't want to leave those people defenseless.

**Mme LeBel :** ...avez raison. Et c'est pour ça que, même si on prévoit que le mécanisme officiel est à l'externe, on a étendu la protection contre les représailles. Si une personne ne comprend pas ou n'a pas le réflexe d'aller vers l'externe et le fait à l'interne en premier, ce qui est important, c'est que cette personne-là sera protégée. Je pense, au final, c'est ça qui est important.

**M. Devine (Tom) :** The key is to give them the freedom of choice. Under the European Union whistleblower directive, you can choose internal or external. In the United States, you have any audience, internal, external or public. It should be the whistleblower's choice where to exercise free speech rights.

**Mme LeBel :** Merci.

**Mme Gualtieri (Joanna) :** May I just... May I make one comment on external whistleblowing? And that is this, that the...

**Le Président (M. Simard) :** Très rapidement.

**Mme Gualtieri (Joanna) :** Oh! pardon?

**Le Président (M. Simard) :** «Very shortly», très rapidement, s'il vous plaît.

**Mme Gualtieri (Joanna) :** Yes. External whistleblowing needs to include the right to blow the whistle to the media, and, in the States — Tom already clarified that — it does. External whistleblowing in Canada has now, historically, meant that you go to law enforcement, such as the RCMP, etc. But there has to be... You have to come up with a clear understanding of whether you're prepared to extend the right to blow the whistle to the media.

**Le Président (M. Simard) :** Merci beaucoup. Alors, nous allons poursuivre avec un autre groupe parlementaire, qui est représenté par le député de l'Acadie. Monsieur, à vous la parole.

**M. Morin :** Merci. Merci, M. le Président. Bonjour. Merci pour le temps que vous consacrez à la commission ce matin. C'est... c'est vraiment apprécié.

J'aimerais continuer dans la même ligne de questions que posait Mme la ministre. Présentement, dans la loi actuelle, la divulgation se fait à l'interne. Je comprends que, dans les meilleures pratiques, ce que vous avez constaté, c'est quand le divulgateur a le choix. Maintenant, s'il divulgue à l'externe, est-ce qu'il est préférable qu'il y ait un seul organisme, donc, un guichet unique qui pourrait recevoir les plaintes? Parce que, présentement, et même avec la modification à la loi, il pourrait y avoir plus d'un organisme qui pourrait recevoir une plainte. Je crains que ça entraîne de la confusion, mais j'aimerais vous entendre là-dessus.

**M. Devine (Tom) :** I'm not sure I understood your concern, sir, but the global aspect is that you can share your... communicate your evidence to your employer, to a law enforcement agency or to the public through the media or an NGO. And that is pretty consistent with the global standards.

**M. Morin :** D'accord.

**M. Devine (Tom) :** If you explain a little bit more... I'm not sure I answered your question. I want to.

**M. Morin :** Oui. Alors, je vais... je vais expliquer davantage. Présentement, là, la divulgation, pour un divulgateur, ça va se faire à l'interne de son organisation. Il y a des recommandations à l'effet que ça pourrait être donné à un corps étranger externe, comme le Protecteur du citoyen. Dans la législation fédérale, au Canada, il y a un choix. Le divulgateur peut divulguer à son organisme ou à un commissaire indépendant. Dans le cas qui... que nous étudions, ce serait, au Québec, le Protecteur du citoyen qui serait l'organisme indépendant, mais un divulgateur pourrait divulguer aussi à d'autres organismes gouvernementaux. Moi, ce que je crains, c'est que ça va entraîner de la confusion. Est-ce que ce ne serait pas préférable d'avoir un seul organisme qui pourrait recevoir toutes les plaintes?

**M. Devine (Tom) :** In the United States and in the European Union whistleblower directive, there is no restriction that funnels everything to one whistleblower agency. The general standard is that you can blow the whistle at any agency that is competent, that has the authority to follow through and take corrective action. And, actually, if everything has to go through a single whistleblower agency, that could create a bottleneck, because they don't have the expertise to follow through on everything. And, for example, under our laws, if people go to the central whistleblower agency, called the U.S. Office of Special Counsel, the Special Counsel forwards that disclosure to the agencies with the subject matter expertise to follow through. So, we think, really, the only boundary would be if the agency doesn't have any relevant authority. But, if it has the power to act on the problem, then you should be free to share the evidence with them.

**M. Morin :** Merci. On a entendu des groupes avant vous et... dont des syndicats de la fonction publique, donc, qui représentent des fonctionnaires. Certains nous ont dit qu'ils aimeraient pouvoir déposer une plainte de divulgation pour le divulgateur et l'accompagner à toutes les étapes, plutôt que ce soit le divulgateur qui dépose. Est-ce que vous trouvez que c'est efficace? Est-ce que, dans d'autres législations, ce mécanisme-là existe?

**M. Devine (Tom) :** Yes, sir. There's numerous examples where a union, for example... well, the union president will make disclosures on behalf of his or her members because they're afraid of retaliation. That is one reason for public freedom of expression to the media, or to NGOs, or to organizations with specialised expertise. It's way that the whistleblower can get the information into the right hands, but kind of... it through another organization, so that they're not exposed. And it's actually a quite effective confidentiality resource to have that freedom to make your concerns available through a third party.

**M. Morin :** Et, dans votre analyse et dans les études que vous avez faites sur le domaine, est-ce que vous trouvez que le fait d'avoir, par exemple, un tribunal spécialisé qui entendrait uniquement ces recours-là est un avantage ou si on peut donner cette compétence-là à n'importe quel tribunal, finalement, si des gens ne sont pas satisfaits du travail que le commissaire ou le Protecteur du citoyen aurait pu faire?

**M. Devine (Tom) :** That's a very insightful question. And we have some experience in the United States with that, we... especially court, to just hear whistleblower cases, but that court turned out to be... It was handpicked by the executive branch, and the members... were constantly hostile to whistleblowers. So, we found that it's more effective to give general access to the courts, where whistleblowing is just one of the instances of justice there responsible to defend and act on, rather than to have a specialty court, which, in our experience, those specialty court... to be very, very, unfavorable forums. And we changed our whistleblower law to expand from saying, «everybody is funneled into one specialty court» into «everyone has equal access to the court that they normally would have for any other issue».

**M. Morin :** Dans la... dans la loi actuelle, il y a un mécanisme de révision de la loi après cinq ans. Donc, ça permet d'évaluer si la loi est efficace ou pas. Est-ce que c'est une disposition, un mécanisme que vous recommandez, qu'on devrait inclure dans la loi pour faire une analyse, encore une fois, après cinq ans?

**M. Devine (Tom) :** Oh! yes, sir. That's one of the... (panne de son) ...best practices that Bill 53 does comply with. You know, nobody gets it right the first time about anything in life, let alone whistleblower rights. And it's a constant process of reviewing and learning lessons for... how to neutralize hostile interpretations, unanticipated loopholes that have popped up. In the United States, we are in our fourth generation of the Whistleblower Protection Act because of those periodic reviews, and we are working towards the fifth generation. It's a never-ending process.

**M. Morin :** Très bien. Je vous remercie beaucoup, monsieur, madame. Merci.

**Le Président (M. Simard) :** Alors, nous poursuivons avec un dernier bloc d'échange. Mme la députée de Sherbrooke.

• (12 h 10) •

**Mme Labrie :** Merci. Bonjour, M. Devine, madame. Je vais avoir deux questions pour vous. La première. Vous avez dit à mon collègue tout à l'heure que ça existait, à certains endroits, que des syndicats puissent être divulgateurs en tant qu'association. Si vous pouviez nous dire dans quels endroits il y a déjà une législation comme ça pour qu'on puisse aller voir comment ils ont fait, dans quels pays, par exemple, dans quels États ou dans quelles provinces, j'aimerais le savoir.

Ma deuxième question, c'est concernant les divulgateurs qui sont du secteur privé. Est-ce que vous pensez qu'on devrait les protéger dans la loi contre les représailles? Parce que ce n'est pas prévu actuellement.

Je vous remercie. Je vous laisse prendre le temps pour me répondre.

**M. Devine (Tom) :** Yes, madam. The European Union whistleblower directive, which is the most recent evolution of the rights, explicitly protects organizations that are facilitators for the whistleblower. So, that could be a union, or an NGO, or anyone who teams up in partnership. In the United States, that is generally satisfied by saying that those who assist the whistleblower are protected. And, in fact, in our civil service law, every collective bargaining agreement between the federal employees' unions and the Government agencies makes it an unfair labor practice, to violate the Whistleblower Protection Act for the union or its members. So, you have to have... The shield has to extend to everyone who is vulnerable.

**Le Président (M. Simard) :** ...va?

**Mme Labrie :** Et, sur ma deuxième question concernant les divulgateurs du secteur privé, est-ce qu'ils devraient être protégés contre les représailles de la même manière que les divulgateurs du secteur public?

**M. Devine (Tom) :** Oh! with the... The law has to protect those in the private sector to be effective. What difference... And, in fact, our organization, and in some of the U.S. legislation which has been adopted currently, it's not just employees who are protected against retaliation. It can be the contractors themselves or companies where the whistleblower works. It doesn't matter whether the truth comes from a worker, or from an organization, or from a corporation, or a government contractor. The key thing is : whoever is the messenger, to get the truth into the right hands, has to be able to do it safely. So, that would be my perspective.

**Le Président (M. Simard) :** Alors...

**Mme Labrie :** Je vous remercie.

**Le Président (M. Simard) :** Donc, madame, monsieur, merci beaucoup pour vos deux excellentes présentations et votre très enrichissante participation à nos travaux.

**M. Devine (Tom) :** Well, thank you so much for inviting us and the Government Accountability Project. You have a standing invitation with us.

**Le Président (M. Simard) :** Merci.

**M. Devine (Tom) :** If you're interested in following through on any of these concerns, we have a language that's all... you know, all ready from other lives, and we can give you all the precedents, and the side cases, and... so it's not like you're going out to a limb or something.

**Le Président (M. Simard) :** Merci. Alors, ce fut un honneur. Merci à vous deux. Au plaisir. Sur ce, nous allons suspendre momentanément afin de faire place à nos prochains invités.

*(Suspension de la séance à 12 h 14)*

*(Reprise à 12 h 15)*

**Le Président (M. Simard) :** Alors, chers collègues, merci pour votre assiduité. Nous reprenons nos travaux. Nous avons l'honneur d'être en présence de représentants de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux. Madame messieurs, soyez les bienvenus. Auriez-vous d'abord l'amabilité de vous présenter?

#### **Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)**

**M. Comeau (Robert) :** Oui, bien sûr, M. le Président. Je suis Robert Comeau. Je suis le président de l'APTS. Et je suis accompagné, à ma gauche, par Caroline Marquis, qui est la secrétaire de l'exécutif national de l'APTS.

**Le Président (M. Simard) :** Nous vous écoutons, et vous disposez de 10 minutes.

**M. Comeau (Robert) :** Très bien. Et j'ai Maxime Vallée-Landry, à ma droite, qui est coordonnateur du secteur de l'organisation du travail et des enjeux professionnels.

Alors, M. le Président, Mmes, MM. les députés, Mme la secrétaire de la commission, l'APTS représente plus de 65 000 professionnelles et techniciennes qui offrent des services en centre hospitalier, en CLSC, en CHSLD, en centre jeunesse, en centre de réadaptation, entre autres exemples.

En tant que professionnelles et techniciennes, nos membres ont à coeur d'offrir les meilleurs services possible à toute la population du Québec. Ce faisant, elles sont aussi susceptibles d'être témoins de situations où l'intérêt des personnes usagères ou celui du public est mis en cause. Qui plus est, nos membres doivent respecter un code de déontologie ou un code d'éthique ayant pour objectif d'assurer la qualité des services et la sécurité du public, ce qui peut les placer en porte-à-faux face à leur employeur lorsque des décisions se prennent qui peuvent avoir des conséquences néfastes sur les services rendus à la population.

Pour l'APTS, le projet de loi n° 53 constitue donc une occasion attendue vraiment de longue date pour éradiquer l'omerta dans le réseau de la santé et des services sociaux. En effet, il y a... plusieurs personnes s'abstiennent de devenir des lanceuses d'alerte par crainte d'être suspendues, de perdre leur emploi, de voir leur carrière entravée, leur horaire de travail manipulé ou devenir l'objet d'intimidation ou de menaces.

D'entrée de jeu, nous reconnaissons que le projet de loi n° 53 est généralement positif. Les changements proposés renforcent la protection contre les représailles. Nous saluons, entre autres, l'introduction d'une présomption simple, à l'article 15 du projet de loi, qui avantage les personnes lanceuses d'alerte. C'est une étape essentielle dans la lutte à l'omerta. Le transfert de certains pouvoirs à la... et la responsabilité accrue du Protecteur du citoyen représentent des changements particulièrement positifs. Quant aux dispositions pénales qui s'ajoutent en cas de représailles, elles viennent aussi donner du mordant aux nouvelles mesures et devraient avoir un effet que nous espérons dissuasif. Alors, vous l'aurez compris, à nos yeux, ce ne sont pas tant les nouvelles dispositions du projet de loi qui posent problème, ce sont plutôt celles qui ne s'y trouvent pas.

La loi sur les lanceurs d'alerte est, à notre avis, vraiment trop restrictive. Alors, jamais, en aucun cas en sept ans, l'APTS n'a pu s'en prévaloir pour défendre des personnes salariées. La raison est bien simple : les conditions à satisfaire pour qu'une divulgation d'acte répréhensible soit reconnue comme telle au sens de la loi sont extrêmement restrictives. Nous ne sommes certainement pas les seuls, bien sûr, à vivre cette situation. Le dernier rapport disponible sur la mise en oeuvre de la loi rapportait un mince total de 178 divulgations entre 2017 et 2019, dont seulement 25 ont été jugées fondées, et ce, pour les 347 organismes publics qui sont soumis à la loi. On aura beau renforcer les protections, si les critères pour s'en prévaloir demeurent aussi difficiles à satisfaire, les personnes faisant l'objet de représailles pour cause de divulgation ne pourront toujours pas en bénéficier. À moins d'amendement, la loi restera aussi inapplicable dans le réseau de la santé et des services sociaux qu'elle ne l'est actuellement.

L'article 5 de la loi sur les lanceurs d'alerte est le plus représentatif de cette problématique. Il prévoit, entre autres, qu'elle ne s'applique pas aux divulgations, et là je cite, «dont l'objet est de mettre en cause le bien-fondé des politiques et objectifs de programme du gouvernement ou d'un organisme public». Alors, cela rend presque impossible l'application de la loi dans notre réseau, pourtant lui-même soumis à des obligations concernant l'offre de services par la Loi de la protection de la jeunesse, par exemple. Les manquements en protection de la jeunesse ont régulièrement fait les manchettes ces dernières années. Plusieurs correspondaient à un acte répréhensible au sens de la loi sur les lanceurs d'alerte, soit des cas graves de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, sauf que ces manquements

constituent souvent les conséquences directes de politiques ou d'objectifs gouvernementaux dont le bien-fondé ne peut être mis en cause par une divulgation.

Citons, par exemple, le cas très médiatisé des membres de l'APTS sur la Côte-Nord, à Baie-Comeau, ayant fait les frais de cette portée restrictive. Il y a trois ans presque jour pour jour, elles ont pris parole courageusement pour dénoncer des graves lacunes sur les services de réadaptation pour jeunes en difficulté. L'employeur s'est alors lancé dans des enquêtes pour débusquer les sources journalistiques, et la loi sur les lanceurs d'alerte ne leur était d'aucun secours.

• (12 h 20) •

L'instrumentalisation du devoir de loyauté pour mettre le couvercle sur des histoires où les services sont gravement affectés ne peut être tolérée. Soyons clairs, le premier devoir de loyauté du personnel de la santé et des services sociaux devait être... devrait être envers la population du Québec et non leur gestionnaire. Pour lutter contre l'omerta et vraiment favoriser la divulgation d'actes répréhensibles, le gouvernement doit élargir la portée de la loi de façon à permettre au personnel de notre réseau public de sonner l'alarme lorsque l'intérêt de la population ou celui des personnes vulnérables est à risque. Nous recommandons ainsi d'amender l'article 5 de la loi sur les lanceurs d'alerte afin d'en retirer l'exemption pour les divulgations dont l'objet est de mettre en cause le bien-fondé des politiques et objectifs de programme du gouvernement ou d'un organisme public.

Le projet de loi n° 53 propose aussi de remplacer les rapports d'organisme public par un seul rapport annuel du Protecteur du citoyen offrant une vision d'ensemble plus complète. L'effet combiné des articles 26 et 34 du projet de loi représente, selon nous, un angle mort. La possibilité de connaître le nombre de divulgations reçues pour chacun des organismes publics, les CISSS... les CISSS et les CIUSSS, par exemple, pourrait être effacée par ce changement. Il s'agit d'une donnée qui nous paraît d'intérêt public et qui doit être conservée. Nous recommandons ainsi de modifier l'article 26 du projet de loi afin que soit connu le nombre de divulgations dans chacun des organismes publics visés par la loi.

Quant au Protecteur du citoyen, même si son implication plus active dans le processus est à saluer, nous craignons qu'il reste privé de véritables pouvoirs et confiné à un rôle de rapporteur. Il est impératif, selon nous, de lui donner l'autorité nécessaire pour s'assurer que ses recommandations aient des suites conséquentes. Si le gouvernement est sérieux non seulement dans sa volonté de protéger les personnes salariées, mais également dans celle de mettre fin aux actes répréhensibles, le projet de loi devrait prévoir une obligation de résultat. Nous recommandons d'intégrer au projet de loi une véritable obligation d'action dans des délais raisonnables à la suite d'une divulgation jugée recevable par le Protecteur du citoyen.

En terminant, nous insistons sur un élément fondamental. Dans le réseau de la santé et services sociaux, une protection claire, accessible et efficace des personnes salariées divulguant des actes répréhensibles constituera aussi une protection nécessaire pour les personnes usagères, particulièrement les plus vulnérables, et pour les services qui leur sont offerts. La loi sert à protéger l'État et les organismes publics contre des malversations causées par des individus. Nous sommes vraiment en accord avec ça. Elle doit par contre aussi servir à protéger l'intérêt public contre des décisions gouvernementales malavisées. C'est un contre-pouvoir nécessaire, selon nous. C'est une cible qu'il demeure possible d'atteindre avec certains amendements, mais pas dans la version actuelle du projet de loi. Mais, pour y arriver, sachez que l'APTS s'engage à collaborer, bien sûr, avec vous jusqu'à la fin du processus d'adoption du projet de loi.

À défaut de voir sa portée élargie, malgré les avancées puis les bonnes intentions, nous devons retenir du projet de loi n° 53 qu'il représente une occasion ratée d'éradiquer l'omerta dans notre réseau public de santé et de services sociaux.

Je vous remercie, M. le Président. On est prêts à répondre à vos questions.

**Le Président (M. Simard) :** C'est moi qui vous remercie, M. Comeau. Alors, Mme la ministre, la parole vous appartient. Vous disposez de 12 min 30 s.

**Mme LeBel :** Merci beaucoup, M. le Président. Merci. Bonjour, M. Comeau. Plaisir de vous revoir. On a eu l'occasion de discuter à quelques reprises dans les derniers mois, mais j'avoue que ce sujet de conversation là me plaît également beaucoup aujourd'hui. Donc, on est dans une autre perspective. Merci pour votre apport à nos travaux. C'est fort apprécié et fort important.

Je vais peut-être vous amener... Votre mémoire est quand même assez précis, là, sur certains sujets. Donc, je vais vous amener sur quelques points d'éclaircissement. Je comprends vos doléances, mais j'imagine que vous êtes en accord avec le fait que l'on... qu'on sorte l'obligation de divulguer les actes répréhensibles de l'interne, là, de l'obligation de le faire à l'employeur, à l'interne, là, selon la pratique actuelle. Je comprends qu'il y avait... Bon, il y avait des mécaniques qui étaient faites, et j'ai... Et vous n'êtes pas contre le fait de donner ça, de remettre ça entre les mains d'un organisme externe, le Protecteur du citoyen. Je comprends que, là-dessus, on est sur la même longueur d'onde.

**M. Comeau (Robert) :** Absolument, oui.

**Mme LeBel :** OK. Parfait. Vous parlez plutôt, je pense... En tout cas, un des éléments principaux qui ressort dans votre présentation, c'est la nécessité ou la demande d'élargir la notion d'acte répréhensible qui enclenche la protection contre les représailles. Vous parlez des politiques gouvernementales en disant qu'il est nécessaire d'avoir un contrepoids aux politiques gouvernementales.

Bien, j'ai des contrepoids très puissants. D'ailleurs, mon collègue d'en face en est un, l'opposition est un contrepoids aux politiques gouvernementales. Les syndicats est un... sont des contrepoids aux politiques gouvernementales. Les

journalistes sont des contrepoids aux politiques gouvernementales. L'Autorité des marchés publics, la Vérificatrice générale font des rapports qui sont des contrepoids aux politiques gouvernementales. Mais je comprends. Ce que vous voulez, c'est que... qu'un employé du gouvernement, ou de la fonction publique, ou de... du périmètre gouvernemental au sens élargi puisse dénoncer une politique gouvernementale. Je pense qu'on n'est pas dans la même... Tu sais, je pense qu'il faut faire la part des choses entre les choix d'investissement politique ou les choix politiques... les choix d'action gouvernementale, les relations de travail et les actes répréhensibles. Il y a énormément de contrepoids à l'action gouvernementale.

Donnez-moi donc un exemple, peut-être, concret, d'illustrer que vous pensez que ça devrait être couvert par la protection contre les actes répréhensibles. Des gens... Vos membres vous parlent à tous les jours, M. Comeau, on le sait, et à bon droit. Vous dénoncez à tous les jours des situations dans les réseaux. Vous faites un travail qui est important. Vous protégez vos membres. Jamais vous ne nommez la personne. Donc, il y a une protection. Je veux dire, le contrepoids à l'action gouvernementale, ça s'appelle les élections aux quatre ans, ça s'appelle l'opposition, ça s'appelle les journalistes, l'AMP. Il y en a un, contrepoids.

Et j'ai bien du mal à vous suivre quand on parle du... des lanceurs d'alerte, où on parle de situations qui sont vraiment extrêmes, là, qui mettent la santé et la sécurité des gens en danger. Et, si la situation entre dans cette situation-là, elle va être couverte par la loi.

Donc, j'aimerais peut-être juste avoir un cas de figure, parce que c'est large, les politiques gouvernementales, tu sais. On vient... on vient de déposer un budget, là. On est dans un grand exercice de contrepoids qui s'appelle les crédits, présentement, là.

**M. Comeau (Robert) :** Ma collègue va vous répondre.

**Mme Marquis (Caroline) :** Oui. Bien, en fait, bonjour. Merci pour l'invitation.

Bien, toutes les politiques gouvernementales puis les programmes qui sont mis en place, suite à... suite à ces politiques-là, ont un impact direct sur le travail de nos membres. Puis en fait, lorsqu'ils exécutent le travail suivant ces politiques ou ces programmes, parfois, ça va à l'encontre de leur code de déontologie et aussi à l'encontre de la sécurité et santé de la... de la population, malheureusement.

Un exemple concret, ce sont des gens qui doivent suivre, par exemple, des trajectoires qui sont imposées dans le réseau de la santé pour s'assurer que la clientèle puisse sortir rapidement, par exemple, d'une unité de réadaptation fonctionnelle intensive malgré que la physiothérapeute ou l'ergothérapeute considère que la sécurité est compromise avec le retour à domicile. Ce n'est pas rare qu'un gestionnaire va quand même demander à cette personne physiothérapeute là de s'organiser, et je vais le dire exactement comme ça, pour que la personne soit capable de retourner au domicile malgré tout. Et nos gens nous interpellent à ce moment-là, oui, mais ne peuvent aucunement être protégés sur la divulgation, d'où le fait que, pour nous, les critères doivent être élargis pour qu'ils puissent être protégés.

On l'a dit, nous n'avons jamais pu utiliser cette loi pour nos membres qui veulent se prévaloir de cela. Et c'est ce qui fait que, parfois, ça se rend jusque dans les médias. Et on le sait, que ce n'est pas nécessairement ce qui est toujours le mieux, mais c'est le dernier recours pour nos membres qui n'ont pas la protection que la loi peut leur offrir.

**Mme LeBel :** Mon objectif n'est pas d'argumenter avec vous et de vous contredire, mais je proviens moi-même de la fonction publique, je suis membre d'un ordre professionnel, j'ai un code de déontologie et, à chaque fois que mon employeur me demandait de faire quelque chose qui était contre mon code de déontologie, j'avais le pouvoir de refuser et j'étais protégée par mon ordre professionnel. Ce que vous me décrivez, c'est une situation qui est déplorable, mais c'est une situation de relations de travail, où vous êtes à même de protéger ce membre-là. Et il peut faire une plainte à son ordre professionnel.

Donc, je ne suis pas en train de dire que ce n'est pas déplorable, là, comprenez-moi, et je ne suis pas en train de dire que ce n'est pas des situations qui doivent avoir cours, au contraire, mais, ceci étant dit, il y a des mécaniques en place. Il y a des protections pour ces gens-là. Et, si une personne est congédiée dans la fonction publique et qu'on... le lien de causalité est qu'il a voulu respecter son code de déontologie, on lui a empêché de le faire, je veux dire, pour moi, c'est certain que cette personne-là doit réintégrer son emploi. Il y a des... il y a des mesures. Il y a des façons de faire exercer ses droits. Parce que cette situation-là, elle est déplorable.

Mais, si... si ce que vous demandez comme élargissement, c'est de dire, à titre d'exemple : Bien, on devrait investir plus dans les services sociaux, et le choix budgétaire du gouvernement n'est pas approprié, je veux dire, les contrepoids existent. Et, pour moi, ce n'est pas un acte répréhensible au sens de la loi. On peut considérer que ce n'est pas un choix judicieux. On peut considérer que c'est un mauvais choix. On peut considérer que le gouvernement devrait faire d'autres choix. D'ailleurs, mes collègues de l'opposition font un excellent travail pour mettre en lumière ces différentes situations là, les journalistes aussi.

Mais ce que vous me décrivez, c'est un... c'est... Bien que ce soit déplorable, là, et répréhensible de façon large, je vais le dire comme ça, bien, il y a plein de mécaniques pour... pour couvrir ça. Je n'ai jamais été forcée. S'il avait fallu que je sois forcée de commettre un acte contre mon code de déontologie, alors que je suis une professionnelle et que je travaillais pour l'État, j'ai travaillé 27 ans pour le gouvernement, toute ma vie, bien, j'aurais eu des recours pour l'exercer.

**M. Comeau (Robert) :** En santé et services sociaux, je dois... je dois insister sur le fait que c'est... c'est particulier. Il y a... il y a toujours l'exemple d'une psychologue qui détermine : C'est 10 traitements pour telle problématique, puis l'employeur dit : Non, c'est sept traitements. Est-ce que c'est la directive du ministère qui dit ça ou c'est une

orientation régionale, locale, ou d'un gestionnaire? C'est là que ça devient un peu plus difficile. Et invoquer le code de déontologie, là, ça devient difficile également. Là, rapidement, on arrive à : La liste d'attente est trop grande, il faut se dépêcher. La... On remet le fardeau de la liste d'attente sur le dos des professionnels. Puis souvent le réflexe, c'est de dire : Bien, je vais laisser tomber puis je vais faire ce qu'on... ce qu'on me demande. Il y a ça aussi. C'est très, très lourd dans le réseau actuellement. Il y a vraiment beaucoup de...

• (12 h 30) •

C'est assez particulier, je vous dirais, cette... ce désir de protéger la machine, de protéger l'image des CISSS et des CIUSSS, puis c'est cette... On aimerait avoir une liberté un petit peu plus grande de pouvoir dénoncer, puis protéger les gens qui veulent le faire, puis, comme organisation syndicale, accompagner ces gens-là aussi dès le début, parce qu'on a des responsabilités dans le Code du travail. Vous parlez de confidentialité. On est tenus à ça et on le fait, puis vous l'avez souligné.

**Mme LeBel :** Absolument, à bon droit.

**M. Comeau (Robert) :** Puis on peut être collaborateurs aussi avec le Protecteur du citoyen pour... pour lui donner des renseignements puis accompagner. On a ce devoir-là d'accompagner les gens en relations de travail. Ça fait que, oui, il y a des cas qu'on doit adresser dans les relations de travail, mais il y a des cas où, quand il n'y a aucune réaction de l'employeur, qu'on se doit de le dénoncer publiquement. Et c'est vraiment en dernier recours que nos membres... que nos membres font ça, parce que c'est un peu contre nature de faire ça, mais on pense beaucoup à la clientèle aussi.

**Mme LeBel :** Bien, je le comprends, quand vous... quand vous parlez du cas de figure dont vous parlez, mais vous le faites, dénoncer publiquement. Vous le faites d'ailleurs présentement, le dénoncer, parce que, la situation, donc, dont vous nous faites part, j'imagine qu'elle est... qu'elle est réelle à vos yeux. Quand je dis ça, ce n'est pas pour vous mettre en doute, c'est parce que je n'en ai pas, de connaissance personnelle. Donc, elle est réelle à vos yeux. Et vous faites... Vous la dénoncez présentement.

Mais je réitère que, quand un professionnel a un code de déontologie, sa première... sa première responsabilité, c'est de respecter son code de déontologie. Et j'espère que tout le monde le fait. Je pense que oui. Ce sont des professionnels.

J'avais peut-être une autre question, mais là j'ai perdu mon information. Je veux juste m'assurer... Combien il me reste de temps?

**Le Président (M. Simard) :** ...chère collègue.

**Mme LeBel :** Ça va aller. Je pourrais peut-être vous en reparler s'il y a quoi que ce soit par rapport aux précisions, mais merci de cette précision. Je pense que c'est un débat qui est important aujourd'hui. Merci beaucoup, M. Comeau.

**Le Président (M. Simard) :** Merci à vous, Mme la ministre. M. le député de l'Acadie.

**M. Morin :** Merci. Merci, M. le Président. Alors, bonjour, M. Comeau, Mme Caroline Marquis et M. Maxime Vallée-Landry. Merci pour votre... Merci pour votre mémoire et merci pour les informations que vous nous transmettez cet après-midi, en fait.

Des groupes avant vous nous ont dit que ça pourrait être important que ce soit le syndicat ou le président ou présidente du syndicat qui puisse déposer une plainte pour protéger, justement, les divulgateurs d'actes répréhensibles. Est-ce que c'est quelque chose que vous avez considéré? Est-ce que vous pensez que ça pourrait aider?

**M. Vallée-Landry (Maxime) :** Bien, en fait, oui, on pense que ça fait partie de nos rôles et fonctions à titre d'organisation syndicale, particulièrement lorsqu'on arrive aux notions de représailles. Bien, les représailles, elles se passent où? Elles se passent dans le milieu de travail. Donc, clairement, ça tombe exactement sous nos rôles et responsabilités.

Et par ailleurs, nous, ce qu'on observe, là, c'est qu'il y a... il n'y a rien qui empêche non plus un double recours, là. C'est que nous, comme organisation syndicale, s'il arrive une mesure de représailles dans un milieu de travail, on a quand même un devoir de pouvoir représenter les personnes. Et il existe également des contre-pouvoirs contre les organisations syndicales, dans le Code du travail, pour valider que notre travail est bien fait. Et, pour nous, ces recours-là sont aussi important, pour les personnes salariées, d'avoir ces capacités-là, ce qu'on n'observe pas nécessairement, là, dans les recours par le biais du Protecteur du citoyen, là, tels qu'ils sont prévus dans le projet de loi n° 53.

**M. Morin :** Oui. Je vous... je vous remercie. Donc, je comprends qu'il faudrait... Selon vous, il faudrait aussi modifier la loi pour qu'il y ait un échange de renseignements, si ce cas-là, par exemple, continue d'être exploré, pour que le Protecteur du citoyen puisse vous donner de l'information, plutôt que de le faire uniquement au divulgateur, parce que, là, sinon... à moins que le divulgateur vous le remette après, là, mais c'est... ce n'est pas clair. En tout cas, pour moi, ce n'est pas clair dans la loi présentement.

**M. Comeau (Robert) :** C'est sûr que ce serait plus fluide, là, comme échange d'information. Puis je répète qu'on est vraiment tenus à la confidentialité de ces données-là aussi de par nos fonctions. On le fait dans le cas de griefs,

dans le cas de recours. On a souvent accès à des renseignements médicaux, personnels de gens. C'est traité dans... en toute confidentialité. Je pense qu'on pourrait être aidants dans ce processus-là aussi pour éclairer la situation, là, au Protecteur du citoyen et lui rendre le plus de faits possible disponibles. On pourrait être là. On pourrait être une bonne source de collaboration.

**M. Morin :** Je vous... je vous remercie. J'ai une autre question pour vous parce que vous oeuvrez dans le domaine de la santé et des services sociaux. Je comprends, puis c'est... c'est clair dans les... dans les mémoires qu'on a reçus des gens qui sont venus nous raconter leur expérience, qu'il y a... qu'il y a véritablement une crainte que des divulgateurs puissent subir des représailles éventuellement.

Dans votre milieu, il y a sûrement des membres que vous représentez qui sont probablement dans des très grands centres hospitaliers, donc, ça diminue le risque, mais on sait, parce que je suis aussi le porte-parole de l'opposition officielle en matière de relations avec les Premières Nations et les Inuits, que, dans des secteurs vraiment isolés, il y a très peu, très peu d'employés. Des fois, c'est deux ou trois. Alors, avez-vous des recommandations... est-ce que vous... que vous voyez, là, des cas sur le terrain, des recommandations qui pourraient faire qu'on pourrait s'assurer, évidemment, de protéger un divulgateur dans un cas où il y a peu de gens puis où il y a un climat, par ailleurs, qui pourrait être toxique?

**Mme Marquis (Caroline) :** En fait, j'aimerais quand même préciser que, selon moi, même dans des grands centres hospitaliers ou dans... quand ce sera l'agence Santé Québec, ça peut quand même être très facile, malheureusement, dans ces... Les établissements sont gros, mais ça peut être très petit, les milieux, parce que, malgré tout, souvent, ces gens-là, avant d'aller vers le fait de dénoncer officiellement, faire une divulgation, vont avoir fait d'autres étapes avant, vont avoir demandé à leurs gestionnaires, vont avoir... Tu sais, souvent, ce n'est pas le premier recours, de divulguer ce qui se passe, mais c'est vraiment de travailler avec le syndicat, de travailler avec les gestionnaires. Donc, après ça, ils vont être facilement retraçables, parce que ça va être la personne qui va avoir, depuis des mois, chialé sur ce qui se passait dans l'organisation. Donc, malgré tout, même si c'est une... de gros réseaux, ça peut être très facilement retraçable.

J'entendais le monsieur juste avant nous qui mentionnait que la partie confidentielle doit être non seulement sur le nom, mais sur les faits qui pourraient être reliés. Puis, dans le fond, pour nous, c'est vraiment quand on... Quand on a la partie qui va vraiment relier facilement que c'est un physiothérapeute, ou une ergothérapeute, ou... Le titre d'emploi peut être facilement retraçable dépendamment du fait, mais je pense que la confidentialité doit accompagner pas seulement l'identité de la personne, mais ce que... le fait... les faits qui sont reprochés.

**M. Morin :** OK. Maintenant, pratico-pratique, je comprends que, présentement, là, avec le projet de loi, ce serait une divulgation à l'externe. Ce serait le Protecteur du citoyen. On a entendu le Protecteur du citoyen. Je lui ai posé des questions, à savoir s'il avait évalué qu'il avait assez de ressources quand la loi va être adoptée, ça fait qu'ils vont travailler là-dessus.

Mais je reviens à votre... à votre propos. Si le Protecteur du citoyen, dans le cadre de son enquête, ne divulgue pas le nom du divulgateur, mais non... il ne divulgue pas les faits non plus, à un moment donné, dans le cadre de son enquête, il va être obligé d'interagir avec des gens dans le milieu de travail. Ça fait que comment... Pratico-pratique, comment ça va... ça va se passer? Parce que j'imagine que l'employeur, lui, va vouloir savoir ce qu'on lui reproche. Ça fait que, là, ça devient... ça devient compliqué. Donc, qu'on ne donne pas le nom de la personne... Je comprends que, pour vous, ça peut être parfois problématique parce qu'on peut finir par retracer la personne, mais comment on pourrait faire pour qu'évidemment l'employeur puisse aussi répondre, puis que votre membre soit protégé, puis que le Protecteur du citoyen soit efficace? Avez-vous des suggestions pour nous là-dessus?

**M. Comeau (Robert) :** C'est sûr que, s'il n'y a pas d'information qui circule, le réseau ne peut pas s'améliorer, parce qu'il faut apprendre de situations qu'on... qui sont dénoncées. Puis nous, on a vraiment un devoir de représenter les gens. Et puis je reviens encore là-dessus. Je trouve ça important de dire que, si on ne connaît pas l'identité de la personne qui a dénoncé puis que ses collègues de travail se font questionner à tour de rôle, bien, ça crée une drôle d'ambiance aussi, puis nous, on ne sait pas pourquoi non plus. C'est là que je dis qu'on peut être aidants puis qu'on peut être collaboratifs en faisant des rencontres d'équipe, en... On est capables d'agir sur le terrain aussi, puis après ça, dans nos relations de travail avec l'employeur, de voir comment on peut régler ce qui a été dénoncé. Dans un monde idéal, c'est ça qui devrait arriver.

Mais on... Ce qu'on propose, c'était véritablement un changement de culture dans le réseau de la santé. Ça ne date pas d'hier, là. Ça fait longtemps. Mais je pense que, par des actes de... que les gens se sentent vraiment libres de parler, sans possibilité d'avoir des représailles, là, on atteindrait un objectif incroyable avec ce projet de loi là en réseau de santé et services sociaux. On en serait vraiment... vraiment très heureux.

**M. Morin :** Bien, je vous... je vous comprends. On parle, dans le projet de loi aussi, de médiation. Est-ce que vous pensez que c'est quelque chose qui peut être utile pour essayer de régler certains enjeux le plus rapidement possible au niveau le plus approprié possible?

• (12 h 40) •

**M. Comeau (Robert) :** Bien, quand on dénonce plus des... une organisation du service qui est déficiente pour la clientèle, exemple, des locaux mal adaptés, dangereux pour la clientèle, là, c'est plus difficile d'avoir de la médiation. Pour nous, ça prend une action. Puis c'est pour ça que, dans une de nos recommandations, on dit que ça prend vraiment... que le Protecteur du citoyen ait un pouvoir d'ordonner des choses, d'être plus, un peu, coercitif dans ses

recommandations pour que ce qu'on dénonce, bien, ne se reproduise pas. Parce qu'actuellement ce qu'il peut faire, c'est produire un deuxième rapport pour le dénoncer parce que ça n'a pas été réglé, ou un troisième rapport. Donc, aller juste un petit peu plus loin pour démontrer qu'on est conscient du problème, comme employeur, puis qu'on veut le régler.

**M. Morin :** Je vous remercie. Dans votre recommandation 2, dans votre mémoire à la page 9, vous voulez que l'article 26 soit modifié afin que le nombre de divulgations dans chacun des organismes publics visés par la loi soit connu. Je comprends aussi que ce serait peut-être important... tout en le laissant... évidemment, une façon anonyme, là, on ne veut pas identifier nécessairement quelqu'un, mais qu'on connaisse aussi peut-être le résultat, à savoir si la plainte était fondée ou pas, parce que juste à voir le nombre de divulgations, ce n'est peut-être pas le meilleur indicateur, là. Ça fait que, ça, vous n'auriez pas de difficulté avec ça.

**Mme Marquis (Caroline) :** Pour nous, en fait, la plus grande importance, c'est que ce soit ventilé. En fait, tu sais, je vous dirais, là, que c'est... Pour nous, c'est le plus important, parce que ça va devenir gros, Santé Québec. Si on ne sait pas exactement quel programme a été visé, on ne pourra pas agir aux bons endroits pour régler vraiment les réels problèmes qui se produisent. Tu sais, il faut le savoir, si ça vient au niveau de la protection de la jeunesse, au niveau, par exemple, des CRDI. Ça va être important que ce soit plus ventilé. Puis on pense même que, pour les décideurs, c'est utile que ce soit plus ventilé, pour que vous sachiez vraiment à quel endroit agir pour régler les situations.

**M. Morin :** Je vous remercie. Je voulais également vous entendre... Est-ce que vous croyez que c'est vraiment utile d'avoir un processus, par exemple, de la loi... un processus de révision aux cinq ans afin qu'on puisse faire une évaluation de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas? Est-ce que vous y voyez un avantage?

**M. Comeau (Robert) :** Un grand avantage, je vous dirais, justement, pour faire le bilan de comment ça s'est passé dans les cinq dernières années, voir où on peut améliorer. Est-ce que ça a eu vraiment un impact en réseau de la santé et services sociaux? Est-ce que les gens ont pris plus parole? Est-ce qu'ils se sont sentis plus libres pour défendre ou pour dénoncer des situations? Pour moi, je pense que c'est... Ce serait bien que le gouvernement et les législateurs puissent faire le point sur cette loi-là puis l'améliorer pour atteindre les objectifs, là, oui.

**Mme Marquis (Caroline) :** Ne serait-ce, même, que pour savoir si elle est davantage connue, parce qu'il y a cet... ce souhait-là, dans ce nouveau projet de loi, de faire en sorte que ce soit plus publicisé, que les gens soient au courant de la... de la protection qui existe via cette loi-là. Donc, de voir si, d'ici cinq ans... Parce que je crois qu'on pourrait poser la question à pratiquement l'ensemble de nos membres puis je ne suis pas certaine qu'il y en a beaucoup qui répondraient qu'ils connaissent cette loi-là. Puis, on vous l'a dit, on n'a pas pu l'utiliser dans les sept dernières années. Donc, ce n'est pas nous qui avons pu en faire la promotion nécessairement. Donc, de voir si, d'ici cinq ans, on aura une meilleure connaissance de cette loi-là de la part de nos membres.

**M. Morin :** Très bien. Je vous... je vous remercie. C'est terminé, M. le Président.

**Le Président (M. Simard) :** Merci à vous, M. le député de l'Acadie. M. Comeau, madame, monsieur, merci beaucoup de votre présence à nos travaux ce matin. Ce fut fort enrichissant. Alors, nous concluons, ce faisant, nos auditions.

### Mémoires déposés

Avant de terminer, bien sûr, je dépose les mémoires des organismes qui n'ont pas été entendus.

À nouveau, je voulais remercier de son efficacité Ann-Philippe, notre secrétaire, qui va nous quitter. Bien, merci beaucoup de... d'avoir été parmi nous.

Ceci étant dit, j'ajourne nos travaux sine die. À nouveau, merci pour votre collaboration. Hein?

**Une voix : ...**

**Le Président (M. Simard) :** C'est ça. J'ajourne nos travaux. Au revoir. Pas sine die, mais je les...

*(Fin de la séance à 12 h 44)*