

l'informateur

P U B L I C

*Bulletin d'information concernant l'accès aux documents
et la protection des renseignements personnels*

À lire dans ce numéro :

- QUELS RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX UN ORGANISME PUBLIC PEUT-IL RECUEILLIR AU SUJET DE SES EMPLOYÉS ?
- L'ACCÈS AUX EXPERTISES MÉDICALES DES EMPLOYÉS
- QUI PEUT CONSULTER LES DOSSIERS MÉDICAUX DES EMPLOYÉS ?
- ACTUALITÉ
- RÉSUMÉS DES ENQUÊTES ET DÉCISIONS



ASSOCIATION SUR L'ACCÈS
ET LA PROTECTION
DE L'INFORMATION (AAPI)

PARTENAIRE FINANCIER

Relations
avec les citoyens
et Immigration

Québec 

QUELS RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX UN ORGANISME PUBLIC PEUT-IL RECUEILLIR AU SUJET DE SES EMPLOYÉS?

Procédure d'embauche, accident de travail, maladie ou invalidité... autant de situations où un organisme public peut être tenté de recueillir des renseignements de nature médicale au sujet de ses employés. La Loi sur l'accès permet-elle cette collecte?

L'article 64 de cette loi nous enseigne qu'un organisme public ne peut recueillir que les renseignements nominatifs nécessaires à ses attributions ou à un programme dont il a la gestion. Mais comment s'applique ce principe aux renseignements médicaux concernant les employés?

LORS DE L'EMBAUCHE

Il va sans dire qu'il est nécessaire pour un organisme public de recueillir certains renseignements nominatifs concernant un candidat à un poste au sein de son organisme. Mais peut-il recueillir des renseignements de nature médicale par le biais de formulaires ou questionnaires détaillés à compléter par le candidat ou encore, par des examens pré-embauche effectués par des médecins spécialistes de la médecine du travail?

2

La Commission d'accès à l'information a étudié cette question suite à une plainte portée par l'Alliance des professeurs à l'endroit de la Commission des écoles catholiques de Montréal (CECM)¹. La

CECM exigeait des enseignants de l'éducation aux adultes, sous peine de résiliation de leur contrat de travail, des renseignements sur leurs antécédents familiaux et personnels (santé mentale, problèmes menstruels, gynécologiques ou génitaux, verrues, caries dentaires, réclamations antérieures à la CSST ou à une assurance-salaire, etc.), les habitudes de vie (tabac, alcool, café, thé, etc.), examen de la vue, de l'ouïe, test d'urine, etc. Ces renseignements étaient recueillis par des questionnaires détaillés remplis par les employés puis, par un médecin.

À l'issue de son enquête, la Commission a conclu que la CECM n'avait pas démontré la nécessité de recueillir ces renseignements et ce, malgré les arguments invoqués par elle afin de justifier cette collecte: (1) Évaluer et diminuer les risques d'absentéisme reliés à la maladie, et par conséquent, réduire les sommes allouées à l'assurance-salaire (2) Déterminer, en cas de lésion professionnelle, si celle-ci est attribuable à une cause antérieure à l'embauche (3) Assurer la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs, tel que le requièrent les lois du travail et la *Charte des droits et libertés de la personne* (4) Déterminer l'aptitude physique d'une personne à exercer les fonctions d'enseignant et, le cas échéant, adapter ses tâches selon son état de santé.

La Commission a rejeté le premier argument au motif que les

Sommaire



Quels renseignements médicaux un organisme public peut-il recueillir au sujet de ses employés ?

2

Qui peut consulter les dossiers médicaux des employés ?

6

L'accès aux expertises médicales des employés

4

Actualité

7

Résumés des enquêtes et décisions

8



montants alloués à l'assurance-salaire dans les commissions scolaires sont versés par le ministère de l'Éducation selon un calcul actuariel. L'évaluation des risques d'absentéisme ne fait donc pas partie des attributions de la CECM, selon la Commission. De même, elle est d'avis que le second et le troisième arguments ne justifient pas d'avantage la collecte de ces renseignements médicaux.

Quant au dernier argument, la CECM a précisé que les renseignements étaient transmis à son Bureau médical qui, après évaluation du dossier, informait le Bureau du personnel de l'aptitude de cette personne à occuper un emploi, selon un système de cotes. La Commission n'a pas retenu cet argument parce que, dans les faits, aucun enseignant n'avait été refusé ou assigné à un poste spécifique selon son état de santé et que d'autres commissions scolaires déterminent l'aptitude physique des candidats sans recueillir de renseignements médicaux détaillés.

Considérant que la CECM n'avait pas démontré la nécessité pour elle de détenir tous ces renseignements médicaux dans l'exercice de ses fonctions, la Commission a ordonné la destruction des renseignements recueillis par les cliniques médicales et la cessation de leur collecte par la CECM.

On ne peut conclure, de cette enquête, que la Commission s'objecte à la collecte de toute information de nature médicale concernant des candidats à un emploi. Toutefois, la prudence s'impose. Un organisme qui s'apprête à recueillir des renseignements de cette nature devrait d'abord déterminer l'utilisation projetée de ces renseignements, se demander s'ils sont indispensables pour prendre une décision, ou encore, quelle action ou décision ne pourront être prises sans ces renseignements, et surtout, en quoi ces renseignements sont-ils nécessaires à ses attributions ou à un mandat dont il a la gestion.

À titre d'exemple, un organisme peut être justifié de vouloir s'enquérir de l'aptitude d'une personne à exercer toutes les tâches reliées à l'emploi postulé. La saine gestion des ressources humaines fait sûrement partie des attributions d'un organisme public. Cependant, la collecte de renseignements médicaux détaillés n'est peut-être pas nécessaire afin de réaliser cet objectif, à tout le moins, aux yeux de la Commission². Cela n'exclut toutefois pas la possibilité de demander un certificat médical précisant uniquement si le candidat est apte ou non à effectuer les tâches reliées au poste convoité (certificat d'aptitude).

EN COURS D'EMPLOI

-Lésion professionnelle

Un organisme public peut également recueillir des

renseignements médicaux concernant ses employés durant la période d'emploi.

En matière de lésion professionnelle, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*³ détermine les droits et obligations de l'employeur. Ainsi, l'article 209 permet à l'employeur de demander une contre-expertise médicale. Selon les résultats obtenus, il peut contester certains aspects du rapport produit par le médecin de l'employé, selon l'article 212 (diagnostic, date de retour au travail, nature et durée des soins, etc.).

La Commission est déjà intervenue, suite à une plainte du syndicat de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM), qui reprochait à son employeur de recueillir, par le biais de ce type d'expertises médicales, des renseignements non pertinents à la gestion de la lésion professionnelle⁴.

À titre d'exemple, une expertise concernant les problèmes de dos d'un employé ayant fait une chute dans les escaliers d'un autobus mentionnait si la personne avait terminée ou non son secondaire, qu'il est Hollandais et a suivi des cours du soir en mécanique, prend du thé au lever, fait de la sculpture sur bois et est marié avec une Québécoise depuis 15 ans, etc.

Après enquête, la Commission a conclu que plusieurs expertises médicales commandées par la STCUM contenaient des renseignements personnels non nécessaires au sens de la loi. Elle a donc recommandé à la STCUM, et par la suite à tous les organismes publics, de s'assurer que les rapports d'expertises qu'ils reçoivent dans le cadre de la médecine du travail sont conformes au critère de nécessité de la loi. La Commission a invité les organismes publics à imiter la STCUM qui a fait parvenir, à ses médecins experts désignés, une directive leur enjoignant de ne pas obtenir ou consigner à leur rapport, toute information non pertinente à l'objet de l'expertise, sous peine de se voir retourner leurs rapports d'examen médicaux afin de les corriger et/ou de s'exposer à ce que leurs services ne soient plus retenus.

- Assurance invalidité

Après avoir reçu de nombreuses plaintes à cet effet⁵, la Commission s'est demandée si un organisme public pouvait exiger que le diagnostic (nature de la maladie), apparaisse sur le certificat médical ou autre document que doit produire un employé en cas d'invalidité ou de maladie.

En 1994, elle a reconnu la nécessité pour l'assureur de connaître le diagnostic aux fins de la gestion du régime d'assurance invalidité. Par conséquent, si l'employeur est également l'assureur, il peut, à ce titre, recueillir et détenir le diagnostic. Il ne pourra, toutefois, se servir de ce renseignement à d'autres fins que l'administration

du régime d'assurance, sans le consentement de la personne concernée. Par contre, lorsque l'employeur n'est pas l'assureur, la Commission n'admet pas la nécessité pour lui de recueillir ce renseignement, puisqu'il ne prend aucune décision relativement à la question de l'assurance. Dans les cas qui lui ont été soumis, elle a donc rejeté les arguments des employeurs quant à la nécessité de connaître le diagnostic pour des motifs de gestion des ressources humaines. Toutefois, la capacité ou non pour un employé d'exercer ses fonctions, ses limitations, s'il y a lieu, et la date de son retour au travail sont vraisemblablement des renseignements nécessaires à la gestion des ressources humaines.

QUE PEUT RECUEILLIR UN ORGANISME?

La Commission adopte donc une interprétation contextuelle mais restrictive du critère de nécessité des renseignements nominatifs. La simple utilité d'un renseignement ne semble pas la convaincre de sa nécessité. Un organisme public doit plutôt démontrer en quoi il est requis et indispensable à ses attributions ou à un mandat dont il a la gestion. Compte tenu de cette position de la Commission, la révision des pratiques et des formulaires utilisés par votre organisme public est peut-être nécessaire?

1. Dossier no. 91 00 12
2. Sans compter que cette collecte doit respecter la Charte des droits et libertés de la personne. Voir l'avis de la C.D.P.Q. à ce sujet, Bulletin de la C.D.P.Q. (1987) vol. 10, no.10, p. 3-5.
3. L.R.Q., c.A 3.001
4. Dossier no. 88 02 34
5. Voir notamment les dossiers no. 89 05 54 et 91 01 73

L'ACCÈS AUX EXPERTISES MÉDICALES PAR LES EMPLOYÉS

Que ce soit à titre d'employeur ou d'assureur, dans le cadre de la gestion du régime d'assurance invalidité ou des lésions professionnelles, un organisme public est appelé à détenir des expertises médicales concernant ses employés. Le responsable de l'accès risque fort de recevoir une demande d'accès à ces documents de la part de l'employé concerné. Loi sur l'accès¹, conventions collectives, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles² sont autant de cadres juridiques susceptibles d'influencer l'accessibilité des expertises médicales. Comment s'y retrouver?

RÉGIME GÉNÉRAL: LA LOI SUR L'ACCÈS

L'article 83 énonce le droit pour toute personne d'avoir accès aux renseignements nominatifs qui la concernent, incluant de toute évidence les expertises médicales. L'organisme public pourra ou, dans certains cas, devra refuser l'accès à tout ou partie de ces documents, conformément aux articles 86 à 88.1 de la *Loi sur l'accès*. Soulignons que l'article 87 permet à l'organisme d'invoquer également les articles 18 à 41.

Il se dégage des nombreuses décisions de la Commission d'accès sur cette question³, que de façon générale on peut retrouver 3 types de renseignements à l'intérieur d'une expertise médicale: (1) des renseignements de nature factuelle (mandat, date de l'événement et/ou de la consultation, tests ou examens effectués par le médecin, etc.); (2) l'analyse des données recueillies par le médecin le conduisant à un diagnostic (celui-ci fait partie de l'analyse selon les décisions de la Commission); et enfin, (3) une recommandation médico-administrative afin de guider l'employeur ou l'assureur dans leur décision (l'employé est-il apte à reprendre son travail, sinon quelle sera la durée probable de l'absence, etc.). Mis à part les aspects factuels de l'expertise, qui sont accessibles en tout temps, l'accès à ces différents renseignements varie selon les circonstances.

Les parties analytiques de l'expertise (résultats d'examens, raisonnement, cheminement intellectuel du médecin justifiant sa conclusion, diagnostic) pourront être refusées à l'employé dans deux circonstances: (1) l'employeur et/ou l'assureur n'ont pas pris de décision finale sur la matière faisant l'objet de l'expertise; (2) sa divulgation risquerait vraisemblablement d'avoir un effet sur une procédure judiciaire.

En effet, en l'absence de décision de l'organisme, l'article 39 lui permet de refuser une analyse produite à l'occasion d'une



recommandation. Cette disposition vise à protéger le processus décisionnel de l'organisme. Une fois la décision arrêtée, ou en l'absence de décision, après 5 ans de la date de l'analyse, un organisme ne peut plus invoquer l'article 39. Il pourra tout de même refuser l'accès à l'analyse, si les conditions de l'article 32 sont présentes, à savoir: existence ou imminence d'une procédure judiciaire (incluant un grief⁴) et incidence de la divulgation de l'analyse sur cette procédure (démontrer le lien entre le sujet de l'expertise et l'objet du litige dans la procédure judiciaire)⁵.

Quant aux avis et aux recommandations médico-administratives du médecin, on doit se référer à l'article 87.1 de la *Loi sur l'accès*. Ainsi, ces renseignements pourront être refusés par l'organisme, tant qu'il n'aura pas pris une décision finale sur la matière faisant l'objet de l'expertise. Une fois cette décision prise, les avis et recommandations devront être accessibles à l'employé.

Enfin, si l'expertise comporte des renseignements nominatifs concernant une autre personne que l'employé faisant la demande d'accès, ceux-ci devront être refusés conformément à l'article 88.

Une mise en garde: l'existence dans une convention collective, d'une clause permettant l'employé d'avoir accès à son dossier, peut changer radicalement les règles du jeu...

DROIT D'ACCÈS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Malgré le caractère prépondérant de la *Loi sur l'accès*, l'article 171 (2) précise qu'elle ne doit pas restreindre un droit d'accès plus généreux à des renseignements nominatifs, accordé à la personne concernée par une autre loi ou une pratique établie avant le 1er octobre 1982. En conséquence, un organisme public ne peut invoquer les dispositions de la *Loi sur l'accès* pour refuser certaines parties de l'expertise lorsqu'une autre loi ou une pratique établie avant octobre 1982 accorde un droit d'accès sans restriction à l'employé.

La Commission a considéré l'existence, dans une convention collective, d'une clause permettant à l'employé d'avoir accès à son dossier, comme la confirmation d'une pratique établie au sein de l'organisme. Lorsque cette clause, habituellement assortie d'aucune restriction, faisait partie de la convention collective au 1er octobre 1982, et se retrouve dans toutes les conventions collectives ultérieures, l'employé bénéficie de l'article 171(2). Aucune des restrictions citées précédemment ne peut donc être invoquée par l'organisme pour refuser l'accès à l'expertise médicale⁶.

LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Les expertises ou contre-expertises médicales effectuées dans le

cadre de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* bénéficient d'un régime particulier d'accès. En effet, l'article 43 de cette loi précise que certaines dispositions, dont celle concernant l'accès aux expertises médicales, s'appliquent malgré la prépondérance de la *Loi sur l'accès*. Ceci écarte donc le régime général de la *Loi sur l'accès* et toutes les restrictions discutées précédemment.

L'article 215 prévoit que l'employeur et la CSST transmettent, sur réception, au travailleur et à son médecin, copies des rapports médicaux qu'ils obtiennent en vertu de la section «Évaluations médicales» de la *Loi sur les accidents du travail* (ex: contre-expertises effectuées à la demande de l'employeur). De même, la CSST transmet au professionnel de la santé désigné par l'employeur, les rapports médicaux qu'elle obtient en vertu de cette section (ex: expertises effectuées à la demande de la CSST). Voilà qui règle la question...

CONCLUSION

Avant de répondre à une demande d'accès d'un employé concernant une expertise médicale, il importe pour l'organisme de bien situer le régime juridique dans lequel s'inscrit l'expertise médicale (lésion professionnelle ou invalidité) et le contexte (convention collective, décision prise ou non, procédure judiciaire). Pour sa part, l'employé ne bénéficiant pas d'un droit d'accès en vertu de sa convention collective, aura avantage à formuler sa demande d'accès une fois la décision prise par l'organisme public, mais avant de déposer une procédure judiciaire, s'il y a lieu. Ses chances d'obtenir la totalité de l'expertise n'en seront que meilleures...

5

1. L.R.Q. cA-2.1
2. L.R.Q. cA-3.001
3. Voir notamment: Dufour c. Centre hospitalier Robert Giffard (1987) CAI 474; S. c. Ministère du Revenu (1984-86) CAI 35; Bernier c. CARRA (1992) CA1100; Mercier c. Vi/1e de Montréal (1992) CA/189.
4. Notamment: Dupré c. Min. de la Justice (1986) Cal 535
5. Notamment: Bernier c. CARRA, supra, note 3.
6. Voir Dufour c. Centre hospitalier Robert-Giffard, supra, note 3; Grenier c. Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos (1989) CAI 72; Robilhard c. Hôpital Ste-Justine (1989) CAI 296; x. c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont (1991) CA1199.

DOSSIERS MÉDICAUX DES EMPLOYÉS: QUI PEUT LES CONSULTER AU SEIN DE L'ORGANISME?

La gestion de renseignements médicaux par un organisme public nécessite une attention particulière étant donné leur sensibilité. Les nombreuses plaintes à ce sujet, reçues par la Commission d'accès, dans le passé, en témoignent. Si le caractère confidentiel de ces renseignements empêche généralement les communications à l'extérieur de l'organisme, qu'en est-il de leur accessibilité au sein de l'institution?

L'article 62 de la **Loi sur l'accès** prévoit que seules les personnes ayant qualité pour avoir accès à un renseignement personnel peuvent en prendre connaissance, à condition que ce renseignement soit nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. L'organisme doit identifier ces personnes et les inscrire à la déclaration de fichier.

QUALITÉ POUR PRENDRE CONNAISSANCE D'UN RENSEIGNEMENT

Comment déterminer les personnes ayant cette qualité? Les employés et dirigeants qui doivent connaître certains renseignements afin d'accomplir leurs tâches auront la qualité pour en prendre connaissance. Précisons, toutefois, que leur qualité doit être évaluée à l'égard de chaque renseignement au dossier du travailleur. Ainsi, un employé des ressources humaines peut avoir qualité pour connaître les aspects administratifs du dossier (paye, description de tâches, déductions à la source, etc.) mais non les aspects médicaux de ce même dossier (qui pourraient, s'il y a lieu, se retrouver au bureau de santé). Une fois leur qualité établie, ces personnes doivent répondre à un second critère.

CONSULTATION DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

Même si une personne a qualité pour avoir accès à des renseignements personnels leur consultation ne pourra se faire que dans l'exercice de ses fonctions. Il s'agit, en fait, d'éliminer les «curieux»... Ainsi, un employé des ressources humaines peut, de par ses tâches, avoir qualité pour prendre connaissance du salaire de tous ou certains employés de l'entreprise. Il serait cependant contraire à la loi qu'il consulte un dossier d'employé alors que cela n'est pas nécessaire à ses fonctions au moment de la consultation (ex: curiosité à l'égard des employés d'un autre département que celui dont Il est le responsable, vente de renseignements, etc.).

QUALITÉ ET CONSENTEMENT DE LA PERSONNE CONCERNÉE

Un employé ou cadre d'un organisme public peut-il avoir accès à des renseignements personnels non nécessaires à l'exercice de ses fonctions, s'il a le consentement de la personne concernée?

Non, de dire la Commission d'accès, au terme d'une enquête impliquant un centre d'accueil¹, où elle a conclu que l'obligation de confidentialité, prévue à l'article 62, ne pouvait être contournée par l'obtention du consentement des personnes concernées. En l'occurrence, le centre avait obtenu des consentements, afin de permettre à la plupart des employés (récréologues, préposés aux bénéficiaires, employés à la cuisine et à l'entretien ménager) de prendre connaissance de certains renseignements concernant les bénéficiaires, le tout afin d'assurer une meilleure qualité de services. La Commission a invalidé les consentements et appliqué les critères de l'article 62, afin de déterminer qui, au sein du centre, pouvait connaître quoi.

LE DIAGNOSTIC MÉDICAL

Après avoir reçu de nombreuses plaintes à cet effet, la Commission s'est prononcée sur l'accès au diagnostic médical en cas de maladie ou d'invalidité. Il en ressort que lorsque l'organisme a le droit de recueillir ce renseignement², seules certaines personnes peuvent en prendre connaissance. A titre d'exemple, elle cite le directeur du personnel lorsque cette information est nécessaire pour lui permettre de prendre une décision éclairée quant au cheminement du dossier (contre-expertise, grief, etc.), le médecin, s'il doit interpréter le diagnostic au profit de l'employeur, et la personne responsable de l'application du Guide d'appréciation des périodes d'absence pour invalidité produit par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance, ou le document équivalent au sein de l'unité chargée de la gestion du régime d'invalidité.

Cela exclut le supérieur immédiat de l'employé, le ou la secrétaire ou téléphoniste, ou tout employé des ressources humaines si ce renseignement n'est pas nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

LÉSION PROFESSIONNELLE

La **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles** prévoit un régime d'accès particulier à l'égard du dossier que la CSST possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été

6



victime un employé. Bien que l'employeur puisse y avoir accès, seul le professionnel de la santé qu'il désigne a le droit de prendre connaissance des aspects médicaux et du volet concernant la réadaptation physique du dossier de la CSST.

Le professionnel de la santé peut faire rapport à l'employeur, au sujet de ce dossier, par l'entremise d'un résumé de dossier et/ou d'un avis afin de lui permettre d'exercer ses droits de contestation (ex: contre-expertise). Toutefois, la personne à qui le professionnel de la santé a fait rapport ne peut utiliser, ni communiquer ces informations à d'autres fins que l'exercice des droits de l'employeur, que lui confère cette loi.

LA DÉCLARATION DE FICHIER

En terminant, soulignons que la déclaration de fichier, produite à la Commission d'accès en vertu des articles 71 et 76 de la **Loi sur l'accès**, doit indiquer les catégories de personnes qui auront accès au fichier de renseignements personnels, dans l'exercice de leurs fonctions. Toute modification rendant cette déclaration inexacte incomplète doit être signalée à la Commission.

1. Dossier no.89 05 55
2. Voir l'article en première page du présent bulletin

ACTUALITÉS

Janvier 1995: Lancement de «L'Informateur privé», bulletin d'information sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé.

Février 1995: «L'accès à l'information», l'une des quatre conférences d'une activité de formation (causerie) organisée à Val d'or ou Amos, par la section droit municipal de l'Association du Barreau canadien, division Québec.

31 mars 1995: «Les récents développements en droit scolaire», colloque organisé à Québec, par la Formation permanente du Barreau du Québec. Trois conférences de ce colloque traiteront de sujets reliés à l'accès aux documents et/ou à la protection des renseignements personnels dans les commissions scolaires.

Résumés des enquêtes et décisions de la COMMISSION et des TRIBUNAUX SUPÉRIEURS

RÉSUMÉS DES DÉCISIONS

JANVIER 1995

Commission d'accès à l'information

Dossier 94 03 02 *Gagnière c. C.S.S.T.*

Art. 130.1 de la Loi sur l'accès - Accès A une plainte A la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail - Allégation de faux Demande frivole, de mauvaise foi ou devenue inutile - La preuve démontre que l'organisme a remis tous les documents qui existent. L'intervention de la Commission n'est en conséquence pas utile.

Dossier 94 07 44 *Cochrane c. Communauté Urbaine de Québec*

Art. 32 Loi sur l'accès - Documents détenus par l'organisme en rapport avec une inondation - Analyse - Deux documents sont en litige. Ils ne constituent pas une analyse au sens de l'article 32 de la Loi. Il s'agit plutôt d'un exposé des faits; tout au plus des avis, opinions ou hypothèses de leurs auteurs. Les deux documents sont donc accessibles. Par ailleurs la preuve démontre que l'organisme ne détient pas et n'a jamais détenu le rapport d'enquête de l'assureur.

Dossier 94 08 92 *Baribeau et Fils inc. c. Ministère de l'Environnement et de la Faune et le Regroupement de citoyens du quartier Saint-Laurent Ouest Règlement intervenu entre les parties - Demande d'accès par le regroupement à certaines parties du dossier environnemental de l'organisme concernant le projet immobilier rue St-Laurent (Domaine Baribeau). La Commission prend acte du règlement.*

Dossier 94 11 08 *Saint-Laurent c. Ministère de la Sécurité Publique*

Art. 37; 53, 54 et 57 de la Loi sur l'accès - Rapport d'un groupe de travail et rapport d'un comité d'enquête administratif - L'organisme soumet que le document contient des avis et des recommandations et que le reste constitue, en substance, des renseignements nominatifs. Le demandeur prétend que les faits relatifs à l'exercice de la fonction d'un employé d'un organisme public sont accessibles en vertu des paragraphes 1 et 2 de l'article 57 de la Loi. La Commission conclut que certaines parties des documents contiennent des avis et recommandations qui pourront être élagués conformément à l'article 37. Par ailleurs, certains passages permettent d'identifier les membres du personnel qui furent l'objet de mesures disciplinaires; selon la jurisprudence de la Commission, il s'agit de renseignements nominatifs qui devront aussi être élagués. Par contre, les documents en litige constituent, en substance, une analyse des problèmes de gestion de la Maison Tanguay. Ces parties sont accessibles, l'organisme n'ayant pas invoqué les articles pertinents. Une fois ces amputations faites aux documents, ils demeurent intelligibles selon le test de l'article 14 et sont donc accessibles.

Décisions de la Cour du Québec

Dossier 200-02-002270-942 *Roberge c. Procureur général du Québec et Commission d'accès à l'information*

Art. 141 de la Loi sur l'accès et art. 20 des Règles de preuve et de procédure - Règle audi alteram partem - Audition d'une partie de la preuve par la CAIA huis clos et hors la présence du demandeur - L'appel

porte sur les deux questions suivantes: (1) La loi et les règles de preuve de la CAI l'autorisent-elles à entendre, hors la présence du requérant, des représentations et même une preuve sur des motifs faisant l'objet d'une demande de révision? (2) Dans la négative, la CAI a-t-elle violé le droit du requérant de faire des représentations et observations lors d'une audience publique? *Décision: L'appel est rejeté.* La règle audi alteram partem doit être respectée par la CAI mais elle n'a pas un caractère absolu. L'article 141 de la Loi sur l'accès octroie à la CAI le pouvoir de rendre toute ordonnance qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties. L'art. 20 des Règles de preuve permet de restreindre la règle audi alteram partem, en autorisant la CAI à prendre connaissance, en l'absence, du requérant, et à huis clos, d'un document que l'organisme public ou le tiers prétend devoir être soustrait à l'accès. Cette disposition implique implicitement le droit, sous réserve de certaines précautions, d'entendre certaines explications au moment de la production du document. La procédure exceptionnelle suivie par la CAI, occasionnellement, est nécessaire à sa mission particulière et conforme à ces dispositions compte tenu des précautions prises dans les circonstances. *Voir aussi: Station Mont-Tremblant inc c. CAI (1988) CAI 275 (C.Q.); Action travail des femmes c. Conseil Exécutif et Gaz Métropolitain (1990) CAI 87; Laberge c. Hydro-Québec (1989) CAI 168; Mainguy c. Ville de Québec, dossier 84 00 22.*



ENQUÊTES DE LA CAI

JANVIER 1995

Dossier 94 12 10 X c. *Commission scolaire du Goéland*

Art. 53 *Loi sur l'accès -Divulgence de renseignements nominatifs -Envoi postal/ (renseignements sur l'étiquette) -Plainte.* Lors d'un envoi postal destiné aux parents, une commission scolaire a indiqué le code permanent et le numéro de fiche de l'enfant, de même que les numéros de téléphone à la maison et au travail du parent responsable. **La plainte est fondée.** Bien que l'enquête démontre qu'il s'agit d'une erreur administrative reliée au choix d'étiquette à partir du système informatique (l'étiquette choisie contenant plus de renseignements que ceux habituellement utilisés pour les envois postaux), la plainte est fondée. Des renseignements nominatifs ont été divulgués par la Commission scolaire sans le consentement des personnes concernées. La Commission d'accès demande à l'organisme public d'informer les employés concernés d'exercer une vigilance quant aux étiquettes utilisées afin qu'aucun renseignement nominatif autre que le nom, l'adresse et le code postal n'apparaisse sur l'enveloppe.

Nous ajoutons une décision rendue en décembre 1994, mais reliée au sujet traité par le Bulletin « informateur public de janvier :

Dossier 94 03 03 X c. *Hôpital St-Luc*

Art. 64 *Loi sur l'accès et 19 Loi sur les services de santé et services sociaux - Collecte et communication, renseignements médicaux concernant un employé -Assurance-invalidité -Plainte.* L'employeur aurait obtenu des renseignements médicaux directement d'un établissement de santé, sans le consentement de l'employé. **La plainte est**

fondée. Le médecin de l'employeur rencontre l'employé qui a remis un certificat médical afin de justifier une absence pour invalidité. Le médecin prétend que le certificat n'indique pas un diagnostic mais un symptôme et que la durée de l'invalidité n'est pas justifiée. L'employé souligne qu'il a passé des analyses de sang à l'Hôpital Général et qu'il souhaite attendre les résultats avant de revenir au travail. Le médecin de l'employeur demande la permission de communiquer avec le médecin traitant, ce que l'employé accepte. Le médecin ne peut rejoindre le médecin traitant et décide d'appeler directement au laboratoire de l'Hôpital Général qui lui donne les résultats des analyses de sang. La convention collective permet à l'employeur de vérifier le motif d'absence et de contrôler la nature et la durée de l'invalidité, en exigeant une déclaration de l'employé ou de son médecin traitant. L'employeur a, ici, la gestion du régime d'assurance-invalidité, ce qui lui permet de recueillir des renseignements nécessaires pour vérifier et contrôler la nature et la durée de l'invalidité. Pour ce faire, il peut recueillir le certificat médical, et à défaut d'accepter la déclaration du médecin traitant, il peut faire examiner le salarié. Or, le médecin de l'employeur a obtenu des renseignements confidentiels faisant partie du dossier de bénéficiaire de l'employé. L'employé n'a jamais consenti à cette communication. Il y a donc divulgation de renseignements contenus au dossier d'un bénéficiaire sans consentement, ce qui va à l'encontre de l'article 19 de la LSSSS. La Commission rejette les prétentions du procureur de l'organisme à l'effet que la convention collective permettait l'obtention de ces informations et constitue un consentement de tous les employés. La convention collective ne constitue pas un consentement à la communication de renseignements personnels et ne peut être interprétée de façon à soustraire l'employeur du respect de dispositions légales d'ordre public, telles celles concernant la protection des renseignements personnels.

L'informateur PUBLIC ET PRIVÉ

L'informateur PUBLIC ET PRIVÉ est un bulletin d'information publié et distribué six fois par année par l'**Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)**. Corporation à but non lucratif, l'AAPI a pour mission de promouvoir et faciliter la mise en application ainsi que le respect de la Loi sur l'accès et de la Loi sur le secteur privé; un de ses objectifs est de favoriser la recherche et la réflexion en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

Editeur

Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)

Rédaction

M^e Diane Poitras, M^e François Houle

Conception et montage infographique

Safran communication + design

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
1^{er} trimestre, 1995
ISSN 1481 2215

Tous les textes contenus dans ce bulletin sont rédigés à des fins d'informations seulement. Pour l'application du droit à un cas particulier, le lecteur est prié de s'adresser à un conseiller juridique. Chaque auteur est responsable du contenu de son texte et l'AAPI, ainsi que l'informateur public et privé ne l'endossent aucunement. **Il est interdit de reproduire en totalité ou en partie ce document sans l'autorisation des auteurs.** L'emploi du masculin vise uniquement à alléger le texte.

Pour commentaires, suggestions ou abonnement, écrire à :

L'informateur public et privé

6480, avenue Isaac-Bédard
Charlesbourg (Québec) G1H 2Z9
Tél.: (418) 624-9285
Fax: (418) 624-0738
courriel : aapi@aapi.qc.ca

www.aapi.qc.ca