

**Commission d'accès à
l'information du Québec**

Dossiers : 05 18 45 et 06 01 87

Date : Le 14 août 2007

Commissaire : M^e Christiane Constant

X

Demandeur

c.

MCKINNON GROUPE CONSEIL INC.

et

**SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU QUÉBEC**

Entreprises

DÉCISION

LE LITIGE

DEMANDES D'EXAMEN DE MÉSENTENTE EN MATIÈRE D'ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS, selon les termes de l'article 42 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*¹

¹ L.R.C., c. P-39.1, la Loi sur le privé.

Dossier 05 18 45

[1] Le 29 septembre 2005, le demandeur requiert de M. Michael Mckinnon de Mckinnon Groupe conseil inc. (l'Entreprise) une copie de tous les documents le concernant, notamment des rapports, télécopies, notes manuscrites, transcription de communications verbales et correspondance.

[2] Le 12 octobre 2005, M. Mckinnon invite le demandeur à s'adresser au Secrétariat général du Syndicat de la fonction publique du Québec (le Syndicat).

[3] Le 26 octobre 2005, le demandeur sollicite l'intervention de la Commission d'accès à l'information (la Commission) afin que soit examinée la mésentente entre les parties. Il ajoute que l'Entreprise a été embauchée par le Syndicat afin de régler un conflit au sein de celui-ci.

Dossier 06 01 87

[4] Le 6 décembre 2005, le demandeur s'adresse à M^{me} Lise Dionne du Syndicat afin d'obtenir les mêmes documents décrits au 1^{er} paragraphe de la présente décision.

[5] N'ayant pas obtenu de réponse, le demandeur s'adresse, le 29 janvier 2006, à la Commission pour que soit examinée la mésentente avec le Syndicat.

L'AUDIENCE

[6] L'audience de la présente cause a été reportée deux fois sur requête de M^e John White du cabinet d'avocats Grondin, Poudrier, Bernier, procureurs de l'Entreprise et du Syndicat et une autre fois sur requête du demandeur. Elle se tient finalement le 1^{er} juin 2007 à Montréal.

[7] À la demande de M^e White, une preuve commune sera faite dans les deux dossiers, en faisant les adaptations nécessaires, le cas échéant. Il ajoute que, préalablement à l'audience, les documents en litige concernant ces dossiers ont été transmis à la Commission.

LA PREUVE

DE L'ENTREPRISE

Témoignage de M^{me} Lise Dionne

[8] Interrogée par M^e White, M^{me} Dionne déclare qu'elle est secrétaire générale du Syndicat, celui-ci étant une entreprise, tel qu'il appert de l'enregistrement effectué au Registre des entreprises (pièce E-1). M^{me} Dionne voit notamment à l'application de ses statuts et règlements et à la *Politique visant à contrôler le harcèlement sexuel et la violence en milieu syndical* (la politique sur le harcèlement), tel qu'il appert d'un document produit en preuve (pièce E-2).

[9] Selon M^{me} Dionne, le but de la politique sur le harcèlement est de trouver une solution aux conflits visant, entre autres, le harcèlement dans le milieu syndical. Pour ce faire, un concours a été mené par le Syndicat à partir duquel la firme Mckinnon Groupe conseil inc., dirigée par M. Mckinnon, spécialiste en matière de médiation, a été embauchée afin de venir en aide au Syndicat.

[10] Elle explique le processus suivi par M. Mckinnon auprès des parties impliquées dans un conflit au sein d'un syndicat. Son objectif principal est de tenter de trouver une solution au conflit, dans la mesure où les parties consentent à participer à la médiation proposée par M. Mckinnon.

[11] Elle signale qu'une plainte pour harcèlement a été déposée auprès du Syndicat contre le demandeur et un tiers à la suite d'un événement survenu au mois d'avril 2004. Cette plainte a été transférée au *Comité de gestion sur la politique visant à contrer le harcèlement sexuel et la violence en milieu syndical* (le Comité de gestion). Le demandeur a rencontré M. Mckinnon et un membre du Comité de gestion relativement à cette affaire. Elle décrit de plus les autres démarches effectuées au sein du Syndicat. Concernant la plainte visant le demandeur, les personnes impliquées ont refusé de participer à des séances de médiation qui auraient été dirigées par M. Mckinnon afin de régler ce conflit.

[12] M^{me} Dionne ajoute toutefois qu'une « rencontre de consolidation d'équipe » dirigée par M. Mckinnon a eu lieu. Plusieurs personnes y ont participé et ont fait connaître leur opinion, conformément à la *Politique de protection des renseignements personnels* (pièce E-3), adoptée le 6 février 1995, par l'Exécutif national du Syndicat et de la *Politique syndicale en matière d'enquêtes* (pièce E-4).

[13] De l'avis de M^{me} Dionne, tous les documents en litige sont confidentiels. Ils contiennent, entre autres, des noms de tiers, la version des faits de certains d'entre eux et des renseignements personnels les concernant.

[14] Elle précise que la firme Mckinnon a été embauchée par l'Entreprise afin de s'assurer que tous les volets relatifs à la politique sur le harcèlement sont respectés. Par la suite, cette firme transmet un rapport au Comité de gestion. Après en avoir pris connaissance, celui-ci formule des recommandations à l'Exécutif national de l'Entreprise.

Témoignage de M. Michael Mckinnon

[15] Interrogé par M^e White, M. Mckinnon déclare qu'il est psychologue industriel depuis plusieurs années et membre de l'Ordre des psychologues du Québec. Depuis l'année 1989, il se spécialise dans le domaine du travail, en ressources humaines.

[16] M. Mckinnon indique que les services professionnels de la firme Mckinnon Groupe conseil inc. ont été retenus par l'Entreprise afin de supporter principalement le Comité de gestion dans l'application de la politique sur le harcèlement. Il affirme qu'il a été impliqué dans le dossier du demandeur qui faisait l'objet d'une plainte provenant de l'un de ses collègues de travail.

[17] M. Mckinnon spécifie que, lors d'une rencontre avec le demandeur, en présence d'un membre du Comité de gestion, il lui a expliqué les limites de son mandat et le rôle du Comité de gestion. Il lui a aussi rappelé les éléments essentiels de la politique sur le harcèlement, soulignant l'aspect confidentiel des propos tenus au cours de cette rencontre. Il lui a fait part de sa démarche pour tenter d'amener les parties à une solution du litige et lui a indiqué que le Comité de gestion formule par la suite des recommandations à l'Exécutif national du Syndicat.

[18] M. Mckinnon explique que ses notes sont consignées au dossier. Il ne détient pas de documents autres que ceux que M^e White a fait parvenir à la Commission avant la tenue de la présente audience.

[19] M. Mckinnon décrit les documents contenus dans le dossier concernant le demandeur, ajoutant qu'il a rencontré celui-ci et plusieurs personnes relativement au conflit existant entre lui et un tiers. Il a rédigé un rapport qu'il a transmis au Comité de gestion. Il a, par la suite, détruit ses notes manuscrites. Il ajoute que les parties impliquées dans ce conflit se sont engagées à respecter la politique mise en place par le Syndicat eu égard au harcèlement.

[20] Par ailleurs, M. Mckinnon confirme, pour l'essentiel, le témoignage de M^{me} Dionne eu égard au fonctionnement et au rôle du Comité de gestion. Il précise qu'il refuse de faire parvenir au demandeur la version des faits des personnes qu'il a rencontrées dans le cadre de son mandat. Il s'agit de renseignements protégés par le secret professionnel. M. Mckinnon indique de plus que le dossier concernant le demandeur ne contient pas de lettre ou d'échange de correspondance entre celui-ci et d'autres personnes.

Clarifications recherchées par le demandeur

[21] M. Mckinnon confirme qu'il a rencontré le demandeur aux date et endroit qu'il a mentionnés, celui-ci s'étant alors engagé à respecter la politique sur le harcèlement. Il précise, par ailleurs, qu'il ne détient pas de copie d'un grief concernant le demandeur.

[22] À cet égard, le demandeur dépose en preuve une déclaration solennelle de G. B., datée du 19 mars 2007 (pièce D-1), indiquant que M. Mckinnon détiendrait une copie de ce document. Il dépose une copie de l'ordre du jour d'une rencontre tenue par l'Exécutif national du Syndicat, les délégués syndicaux de la section locale 220 et le Comité de gestion (pièce D-2). Il dépose également en preuve une déclaration solennelle de J. P. datée du 19 mars 2007 (pièce D-3).

Ré-interrogation de M. Mckinnon

[23] Interrogé de nouveau par M^e White, M. Mckinnon répond aux allégations contenues dans les deux déclarations solennelles ci-dessus mentionnées, niant avoir en sa possession une copie du grief concernant le demandeur.

Témoignage du demandeur

[24] Le demandeur explique les circonstances ayant conduit au dépôt d'une plainte à son égard et celle qu'il a déposée contre une autre personne. Il confirme avoir rencontré M. Mckinnon et un membre du Comité de gestion relativement aux deux plaintes et qu'il s'est engagé à respecter la politique sur le harcèlement, incluant l'aspect visant la confidentialité des renseignements portés à sa connaissance. Il réitère cependant sa demande aux fins d'obtenir une copie des documents le concernant et qui sont visés par les demandes qu'il a faites auprès de l'Entreprise et du Syndicat.

Contre-interrogatoire du demandeur

[25] Le demandeur déclare qu'en 2004, il était délégué syndical, section locale 220 et travaillait au centre de perception fiscale au ministère du Revenu du Québec. Faisant référence à la pièce E-2 (la politique sur le harcèlement), le demandeur confirme pour l'essentiel la plainte portée contre lui et celle qu'il a portée contre une autre personne. Il souligne que, dans le cadre de ses fonctions, M. Mckinnon l'a rencontré au mois d'octobre et novembre 2004. Au cours de la dernière rencontre, il s'est engagé à respecter la politique sur le harcèlement.

LES ARGUMENTS

[26] M^e White réfère au témoignage de M^{me} Dionne voulant que le Syndicat soit une personne morale de droit privé constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*². Il réfère de plus à la politique sur le harcèlement adoptée par l'Exécutif national du Syndicat. Il s'agit d'un contrat liant les parties qui y sont visées, M^{me} Dionne ayant fait remarquer que ces dernières sont tenues de respecter cette politique.

[27] Il réfère de plus au témoignage du demandeur selon lequel celui-ci s'est engagé à respecter la confidentialité entourant les renseignements dont il aurait pris connaissance. Il rappelle que M. Mckinnon a fait ressortir que les documents contenant des renseignements personnels visant des tiers devraient demeurer confidentiels, ceux-ci étant protégés, selon M. Mckinnon, par le secret professionnel.

[28] Il plaide par ailleurs que conformément à une jurisprudence établie, telle l'affaire *Beaudoin c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (S.C.E.P.) section locale 5301*³, les renseignements concernant les tiers n'ont pas à être communiqués au demandeur.

[29] Il argue de plus que, même si les noms des personnes physiques mentionnées avaient été extraits des documents, le demandeur serait en mesure de les identifier, s'agissant ici d'un nombre restreint de personnes.

[30] Quant aux deux déclarations solennelles déposées en preuve à l'audience par le demandeur (pièce D-1 et D-2), M^e White fait remarquer que les signataires de ces documents sont absents à l'audience. il n'est donc pas en mesure de les contre-interroger.

² L.R.Q., c. S-40.

³ [2001] C.A.I. 188.

[31] Le demandeur pour sa part indique qu'il verse une cotisation au Syndicat, il a donc le droit d'obtenir les documents recherchés, ajoutant qu'il connaît l'identité de tous les intervenants dans les dossiers de plaintes. Il a également le droit de savoir ce qui a été dit à son sujet.

DÉCISION

[32] Les documents en litige pour les deux dossiers sont constitués des plaintes concernant le demandeur et une autre personne, de plusieurs lettres et des courriels adressés à des tiers qui émanent soit du demandeur ou des tiers, de l'ordre du jour d'une rencontre, d'une lettre adressée à M^{me} Dionne par M. Mckinnon, dans laquelle se trouvent notamment les recommandations du Comité de gestion.

[33] En outre, les documents en litige sont constitués de la correspondance provenant de M^e White adressée à sa cliente, au Syndicat et celle transmise au demandeur.

[34] Le demandeur désire avoir accès aux documents ci-dessus mentionnés.

[35] La plupart de ces documents concernent le demandeur, selon les termes de l'article 2 de la Loi sur le privé, et sont détenus par le Syndicat qui est une entreprise au sens des articles 1 et 27 de cette loi :

1. La présente loi a pour objet d'établir, pour l'exercice des droits conférés par les articles 35 à 40 du Code civil du Québec en matière de protection des renseignements personnels, des règles particulières à l'égard des renseignements personnels sur autrui qu'une personne recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise au sens de l'article 1525 du Code civil du Québec.

Elle s'applique à ces renseignements quelle que soit la nature de leur support et quelle que soit la forme sous laquelle ils sont accessibles: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

La présente loi ne s'applique pas à la collecte, la détention, l'utilisation ou la communication de matériel journalistique, historique ou généalogique à une fin d'information légitime du public.

2. Est un renseignement personnel, tout renseignement qui concerne une personne physique et permet de l'identifier.

[...]

27. Toute personne qui exploite une entreprise et détient un dossier sur autrui doit, à la demande de la personne concernée, lui en confirmer l'existence et lui donner communication des renseignements personnels la concernant.

[36] Sous réserve des paragraphes suivants, le Syndicat devra transmettre au demandeur toute la correspondance et les courriels adressés au demandeur ou émanant de celui-ci et qui se trouvent dans les deux séries de documents produites sous le sceau de la confidentialité.

[37] Par ailleurs, tous les courriels et la correspondance adressés à des tiers doivent demeurer confidentiels. Le fait pour le demandeur de connaître l'identité des personnes impliquées dans les dossiers de plaintes le concernant ne lui confère pas automatiquement un droit d'accès aux renseignements personnels concernant ces personnes.

[38] La preuve démontre, en outre, que M. Mckinnon refuse de transmettre au demandeur les documents en sa possession, puisqu'ils contiennent des renseignements personnels protégés par le secret professionnel. La preuve non contredite démontre que, dans le cadre de ses fonctions de psychologue industriel, M. Mckinnon a recueilli la version des faits du demandeur et de plusieurs personnes à la suite d'événements ayant conduit à des plaintes impliquant le demandeur et d'autres personnes.

[39] La Commission n'a pas de preuve voulant que les personnes concernées ont relevé M. Mckinnon du secret professionnel.

[40] Il est opportun par ailleurs de spécifier qu'il a été établi que Mckinnon Groupe conseil inc. a été embauché par le Syndicat afin de l'aider à trouver une solution au conflit qui existait entre ses membres, incluant le demandeur. Il voulait notamment faire respecter la politique sur le harcèlement. Ces documents sont détenus par Mckinnon Groupe conseil inc. mais le détenteur physique est le Syndicat.

[41] Mckinnon Groupe conseil inc. n'aurait donc pas pu transmettre au demandeur ces documents.

[42] Quant à la correspondance de M^e White, elle est protégée par le secret professionnel au sens de l'article 9 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴ :

9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.
Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.
Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

[43] **POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION :**

ACCUEILLE partiellement la demande d'examen de mécontentement du demandeur contre le Syndicat;

ORDONNE au Syndicat de transmettre au demandeur toute la correspondance et les courriels que le demandeur lui a adressés;

ORDONNE au Syndicat de transmettre au demandeur toute la correspondance et les courriels que le Syndicat lui a adressés;

REJETTE, quant au reste, la demande d'examen de mécontentement du demandeur contre le Syndicat;

REJETTE la demande d'examen de mécontentement contre l'entreprise Mckinnon Groupe conseil inc.

FERME les deux dossiers.

CHRISTIANE CONSTANT
Commissaire

Grondin, Poudrier, Bernier
(M^e John White)
Procureurs de l'Entreprise et du Syndicat

⁴ L.R.Q., c. C-12.