



COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION DU QUÉBEC

Dossier : 061002
Nom de l'organisme : Secrétariat du Conseil du trésor
Date : 16 novembre 2015
Membre : M^e Christiane Constant

DÉCISION

OBJET

PLAINTÉ en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*¹.

[1] La Commission d'accès à l'information (la Commission) est saisie d'une plainte formulée par ... (la plaignante) à l'endroit du Secrétariat du Conseil du Trésor (l'organisme), relativement à la communication par celui-ci de renseignements personnels à son employeur, le ...² ..., sans son consentement.

[2] Plus précisément, la plaignante reproche à l'organisme d'avoir communiqué à son employeur une copie intégrale d'un rapport d'expertise contenant notamment des renseignements personnels et des antécédents médicaux la concernant ainsi que des membres de sa famille; ces renseignements ont été colligés lors de l'évaluation de la plaignante par un médecin expert dans le cadre d'une expertise psychiatrique. Selon la plaignante, de tels renseignements n'étaient pas nécessaires et l'organisme aurait dû les extraire de l'expertise psychiatrique avant de la transmettre à son employeur.

[3] À la suite du dépôt de cette plainte, la Commission a procédé à une enquête selon les termes de l'article 123 de la Loi sur l'accès. Cette enquête avait pour but de recueillir la version des faits de l'organisme et de la plaignante afin de déterminer si celui-ci a contrevenu aux dispositions de la Loi sur l'accès,

¹ RLRQ, c. A-2.1, la Loi sur l'accès.

² ...

en matière de communication de renseignements personnels. Pour les fins de la présente décision que doit rendre la Commission, il est opportun de relater les faits pertinents au dossier.

LES FAITS

[4] Au moment de la plainte, l'enquête démontre que la plaignante, ..., était à l'emploi du (Ministère) À la suite d'une absence prolongée liée à des problèmes de santé, elle devait subir une expertise psychiatrique à la demande de son employeur.

[5] Ainsi, vers le 21 décembre 2005, le Dr ..., médecin-conseil de l'organisme, rattaché à la section « Assurance traitement » de ce dernier, confie un mandat au Dr ..., médecin expert externe, afin que celui-ci procède à une expertise psychiatrique de la plaignante. La Commission comprend que l'organisme offre un service-conseil aux organismes et ministères qui en font la demande. C'est dans ce contexte que l'employeur de la plaignante lui a demandé qu'une expertise médicale soit effectuée à l'endroit de celle-ci.

[6] Au mandat d'expertise de l'organisme est joint un autre mandat adressé au même médecin, lequel porte la signature de M^{me} ..., responsable de la gestion des conditions de travail à la direction des ressources humaines de l'employeur.

[7] La Commission constate que les demandes d'expertise émises par l'organisme et par l'employeur au médecin expert indiquent clairement les questions auxquelles celui-ci doit répondre en lien avec l'invalidité de la plaignante. Il y est mentionné que le rapport d'expertise du Dr ... ne doit contenir que les renseignements nécessaires afin de répondre à la question de savoir si la plaignante est capable d'accomplir les tâches habituelles de sa fonction et si elle est en mesure de faire un retour progressif au travail. Tant le médecin-conseil de l'organisme que l'employeur précisent au médecin expert ce qui suit :

« Vous devrez exclure de votre rapport tous les renseignements qui concernent la famille de l'employée, ceux-ci ne pouvant être recueillis par l'organisme. Cependant, au regard de l'invalidité actuelle de l'employée, vous pouvez informer l'organisme sur l'effet contributif ou non des antécédents médicaux de la famille ou signaler toute problématique familiale s'il s'avère pertinent de le faire, mais sans jamais communiquer le détail de ceux-ci. »

[8] Les dix questions posées au médecin expert dans les deux mandats sont les suivantes :

- Quel est le diagnostic?
- Quelle est l'évolution de la maladie?
- Quelles sont la nature, la nécessité, la durée et la suffisance des traitements administrés ou prescrits?
- L'employée est-elle capable ou non d'accomplir les tâches habituelles de sa fonction selon la définition d'invalidité prévue à la convention collective?
- Quelle est la date prévue de retour au travail?
- Quelles sont les possibilités de retour progressif (période de réadaptation)? Précisez la durée et la progression.
- Quelles sont les tâches que l'employée ne peut pas exercer en raison de son invalidité? S'il y a lieu, quelles sont les limitations fonctionnelles temporaires (indiquer la durée) ou permanentes découlant de la présente invalidité ?
- S'il y a lieu, quelles sont les mesures administratives qui pourraient faciliter le retour au travail? Précisez ces mesures.
- Quel est votre pronostic à court terme, à moyen terme, à long terme? L'employée peut-elle fournir une prestation normale et continue de travail?
- L'employée fait-elle face à une invalidité totale et permanente?

[9] L'enquête révèle que le 13 janvier 2006, le médecin expert rencontre la plaignante afin de procéder à l'évaluation psychiatrique de celle-ci. Le médecin expert l'informe que son évaluation psychiatrique est faite à la demande de l'organisme à qui il soumettra un rapport d'expertise. La plaignante affirme qu'elle a répondu volontairement aux questions et prétend qu'elle croyait que seuls les renseignements nécessaires pour la gestion de son invalidité et son retour au travail seraient communiqués à son employeur par l'organisme. Le rapport d'expertise médicale préparé par le médecin expert daté du 13 janvier 2006 est transmis intégralement le 23 janvier à la Direction de la santé de l'organisme par M^{me} ..., secrétaire à la Clinique d'expertises médicales du Québec.

[10] Le 25 janvier 2006, M^{me} ..., employée à la Direction de la santé de l'organisme, achemine par télécopieur à M^{me} ..., du (Ministère), l'intégralité du rapport d'expertise qui comporte 16 pages, et ce, après avoir contacté celle-ci pour l'aviser de son envoi. Aux pages 1 à 12 de ce rapport d'expertise, on y trouve les sections suivantes intitulées :

- Identification
- Antécédents médicaux et chirurgicaux
- Antécédents psychiatriques personnels
- Histoire longitudinale
- Examen mental
- Documents consultés
- Opinion diagnostique et discussion

[11] Une section intitulée « Considérations médico-administratives » du rapport d'expertise psychiatrique débute à la page 13 et se poursuit jusqu'à la page 16. Cette section reprend les questions posées au médecin expert ainsi que les réponses fournies par celui-ci à chacune de ces questions.

[12] Dans le cadre de l'enquête, la plaignante reconnaît qu'elle a reçu une copie du rapport d'expertise psychiatrique et qu'elle a fourni au médecin expert des renseignements personnels et médicaux la concernant ainsi que ceux des membres de sa famille³. Elle soutient cependant qu'elle ne s'attendait pas à ce que de telles informations soient communiquées à son employeur; elle prétend qu'elles auraient dû être extraites par l'organisme avant que celui-ci ne communique ce document à son employeur et que seules les pages 13 à 16 auraient dû être transmises à ce dernier.

[13] Dans le cadre de l'enquête, la plaignante affirme le 27 juillet 2006 qu'une employée de l'organisme qui ne travaille pas dans la section qui gère les diagnostics médicaux a reçu une copie du rapport d'expertise, tout comme le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et la compagnie d'assurance SSQ (la SSQ) à des fins d'assurance salaire.

³ Les membres de la famille de la plaignante mentionnés dans le rapport d'expertise sont le père et la mère de celle-ci, son frère et son cousin. Par exemple, leur état de santé, leur âge, les circonstances et l'année de leur décès y sont indiqués.

[14] L'organisme et la plaignante ont fait parvenir à l'enquêteur de la Commission leurs observations écrites respectives. Des commentaires écrits ont été émis par la plaignante les 14 juin, 27 juillet et 10 novembre 2006 ainsi que par l'organisme le 7 septembre 2006 et les 29 janvier et 11 septembre 2007.

[15] Un rapport factuel d'enquête a été préparé par l'enquêteur de la Commission et transmis le 15 septembre 2009 pour commentaires à la plaignante et à l'organisme. Ainsi, la Commission a reçu les observations écrites de la plaignante datées du 20 octobre 2009 et celles de l'organisme datées du 30 décembre 2009.

Observations écrites de la plaignante en cours d'enquête

[16] La plaignante précise que sa plainte porte seulement sur la transmission intégrale du rapport d'expertise du médecin expert par l'organisme à son employeur, sans son consentement. Elle indique en outre que l'organisme a également communiqué ce rapport à des tiers, à savoir le SPGQ et la SSQ aux fins d'assurance-salaire. Elle a produit des documents pour supporter cette allégation⁴.

[17] La plaignante fait remarquer par ailleurs que « les renseignements nécessaires à l'employeur et à l'assureur pour le diagnostic et » son retour au travail se trouvent dans la section intitulée : Considérations médico-administratives. À son avis, les autres renseignements ne sont pas nécessaires « à la bonne compréhension des conclusions médico-administratives par la personne qui a la qualité pour les recevoir. » Elle soumet de plus que contrairement aux prétentions de l'organisme, cette section ne nécessitait aucune rature ou de modification, puisqu'elle était indépendante de ce rapport et était compréhensible.

Observations écrites de l'organisme en cours d'enquête

[18] L'organisme a transmis à la Commission divers documents, notamment des « guides d'exercices » ayant trait à la confidentialité des renseignements

⁴ Les documents en question sont : une lettre du 6 février 2006 de M^{me} ..., représentante de l'employeur de la plaignante adressée au SPGQ demandant à celui-ci d'acquitter la moitié du montant total de 750 \$ de la facture pour l'expertise psychiatrique, une copie d'un chèque portant l'entête du SPGQ fait à l'Ordre du ministre des Finances au montant de 375 \$ et une télécopie de la SSQ par laquelle celle-ci demande à l'employeur de lui faire parvenir une copie de l'expertise médicale du 13 janvier 2006.

médicaux contenus dans les dossiers des employés de la fonction publique⁵. L'organisme explique que dans la demande d'expertise médicale qu'il a soumise au médecin expert, il est expressément indiqué que celui-ci doit fournir les renseignements qui sont pertinents et « que ceux concernant la famille de l'employée devaient y être exclus. » Il ajoute que le médecin expert pouvait cependant informer l'organisme sur l'effet contributif ou non des antécédents familiaux de la plaignante, s'il considérait que ces renseignements s'avéraient pertinents.

[19] Selon l'organisme, puisque le médecin expert a inscrit les renseignements médicaux concernant les membres de la famille de la plaignante dans son rapport d'expertise, il justifie l'envoi intégral de ce rapport à l'employeur de celle-ci, au motif qu'il ne peut « se substituer au médecin ayant réalisé l'expertise et décider que l'information transmise n'est pas pertinente et devrait être raturée. » L'organisme refuse donc d'extraire ces renseignements médicaux du rapport d'expertise qu'il a communiqué intégralement à M^{me} ..., responsable de la gestion des conditions de travail à la Direction des ressources humaines de l'employeur de la plaignante.

[20] À cet égard, la Commission doit déterminer si les motifs énoncés par l'organisme pour transmettre à l'employeur la totalité du rapport, sans avoir préalablement masqué les renseignements se trouvant aux pages 1 à 12, étaient justifiés dans le contexte où celui-ci devait prendre une décision relativement à la gestion de l'invalidité et au retour au travail de la plaignante.

⁵ Par exemple, l'organisme a fait parvenir à la Commission un document intitulé : *Guide concernant la confidentialité des renseignements médicaux contenus dans les dossiers des employés de la fonction publique* daté du mois de juillet 2002, des *Notes aux participants des séances d'information concernant la confidentialité des renseignements médicaux* du mois de juillet 2002, un extrait du Code de déontologie des médecins (RLRQ, c. M-9, r.4.1, à jour au 1^{er} décembre 2009), un extrait d'une *Fiche-conseil : Le diagnostic médical des employés de la fonction publique* préparée par la Commission à l'intention des ministères et organismes, le *Guide concernant la confidentialité des renseignements médicaux contenus dans les dossiers des employés de la fonction publique* de l'organisme à jour au mois de juillet 2004, un Guide d'exercice du Collège des médecins du Québec daté du mois de septembre 2006 intitulé : *La médecine d'expertise*, un guide d'exercice du Collège des médecins du Québec daté du mois de mai 2007 intitulé : *L'accès aux renseignements personnels contenus dans le dossier médical constitué par le médecin exerçant en cabinet* et un autre guide d'exercice du Collège des médecins du Québec du mois de septembre 2006 intitulé : *La rédaction et la tenue des dossiers par le médecin en cabinet de consultation et en CLSC*.

OBSERVATIONS AU TERME DE L'ENQUÊTE

[21] Après avoir analysé l'ensemble des informations contenues dans le dossier de plainte ainsi que les éléments factuels contenus dans le rapport d'enquête de la Commission, celle-ci transmet le 1^{er} août 2012 à l'organisme un avis d'intention l'informant :

- Qu'elle envisage de déclarer la plainte fondée en partie;
- Que sous réserve des observations que la plaignante et l'organisme sont invités à faire parvenir à la Commission, cette dernière recommanderait à l'organisme de revoir son processus de communication de rapport d'expertise médicale afin de ne communiquer que les seuls renseignements personnels nécessaires aux attributions de l'organisme receveur et de lui rendre compte des mesures prises à cet égard;
- Que la Commission envisage d'ordonner à l'organisme de produire une nouvelle version élaguée de ce rapport d'expertise comprenant uniquement les renseignements personnels contenus aux pages 13 à 16;
- Que la Commission compte également ordonner à l'organisme de communiquer à la personne responsable de la gestion des conditions de travail à la Direction des ressources humaines de l'employeur de la plaignante, la version élaguée de ce rapport d'expertise, en lui demandant de détruire de tous ses fichiers la version que l'organisme lui a transmise le 25 janvier 2006.

Commentaires de l'organisme à la suite de l'avis d'intention

[22] L'organisme communique le 4 octobre 2012 à la Commission ses commentaires relativement à « la gestion des renseignements médicaux dans un contexte d'application des conditions de travail ». Il explique d'abord l'assise légale conférant au sous-ministre ou au dirigeant d'un organisme public la responsabilité de la gestion des ressources humaines dans son organisation⁶. Il explique ensuite de qui relèvent la gestion et le suivi des périodes d'invalidité des membres du personnel d'un organisme public ou d'un ministère. Il indique qu'un employé qui s'absente pour cause d'invalidité doit justifier les motifs de son absence. Un employeur désireux de faire expertiser un membre de son personnel, par un médecin expert de son choix, dans un contexte d'absence au

⁶ L'organisme s'appuie sur l'article 70 de la *Loi sur la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1.

travail pour cause d'invalidité, doit respecter les conditions qui sont établies à cette fin.

[23] L'organisme mentionne que, dans le cas d'une expertise médicale, l'employeur peut lui-même gérer ce dossier ou lui demander de s'en occuper, en suivant le processus indiqué à cette fin. Dans ce dernier cas, l'employeur lui transmettra divers documents, dont ceux de nature médicale et administrative de l'employé concerné, un document désignant le médecin et la preuve de la transmission du mandat octroyé à celui-ci. L'organisme détaille son rôle et ses responsabilités dans la gestion d'un tel dossier et le médecin désigné est informé, comme ce fut le cas dans le présent dossier, qu'il effectue l'expertise de l'employée concernée pour l'employeur. Le rapport d'expertise préparé par le médecin expert est transmis à l'organisme qui en prend connaissance ainsi que des recommandations qui y sont mentionnées. L'organisme le transmet par la suite à l'employeur et ajoute qu'il incombe à ce dernier de décider des suites à donner à ces recommandations.

[24] Par ailleurs, l'organisme fait remarquer que « les médecins experts ne rédigent plus leur rapport d'expertise avec une section distincte de recommandations médico-administratives, comme c'était le cas auparavant, notamment dans le cas [de la plaignante]. » À son avis, toute recommandation de la Commission qui indiquerait que l'organisme devrait transmettre à l'employeur uniquement les pages 13 à 16 « serait inapplicable puisque les expertises ne sont plus structurées ainsi. » Il ajoute que le rapport d'expertise, étant un acte professionnel, il est impossible à l'organisme d'altérer son contenu, ce qu'il aurait fait s'il devait procéder à l'extraction d'une partie d'un tel rapport.

ANALYSE

[25] La plainte porte sur la communication de l'intégralité d'un rapport d'expertise comportant des renseignements personnels et médicaux concernant la plaignante et des membres de sa famille par l'organisme sans que ces renseignements ne soient nécessaires à l'employeur de la plaignante et sans le consentement de celle-ci. Cette dernière prétend que de tels renseignements n'étaient pas nécessaires à son employeur pour la gestion de son invalidité et son retour au travail, de sorte qu'ils devraient être extraits de ce rapport d'expertise. Ces renseignements sont contenus dans un rapport d'expertise médicale rédigé à la suite d'une rencontre tenue le 13 janvier 2006 en présence du Dr ..., psychiatre, et de la plaignante.

[26] La plaignante ajoute que l'organisme aurait communiqué le rapport d'expertise à la SSQ et au SPGQ, puisque ceux-ci auraient partagé le coût de l'expertise du médecin expert. Elle a fourni des documents à cet effet⁷.

Les principes de droit applicables aux faits du cas sous étude

[27] La Loi sur l'accès établit que les renseignements personnels sont confidentiels; ils ne peuvent être divulgués que si la personne concernée y consent, selon l'article 53 de la Loi sur l'accès. Selon l'article 59 de cette loi, de tels renseignements ne peuvent être communiqués sans le consentement de la personne concernée, sauf selon certaines exceptions qui doivent être interprétées de façon restrictive.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

59. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée.

Toutefois, il peut communiquer un tel renseignement sans le consentement de cette personne, dans les cas et aux strictes conditions qui suivent:

[...];

8° à une personne ou à un organisme, conformément aux articles 61, 66, 67, 67.1, 67.2, 68 et 68.1;

[...]

[28] Le deuxième alinéa de l'article 59 confère à un organisme public un pouvoir discrétionnaire de communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée, uniquement lorsque les conditions qui

⁷ Préc., note 4.

y sont prescrites sont satisfaites. Ainsi, selon le paragraphe 8 du deuxième alinéa de l'article 59 de la Loi sur l'accès, le renseignement personnel de la personne concernée peut être communiqué sans le consentement de cette dernière, dans la mesure où cette communication satisfait aux exigences établies notamment à l'article 67 de cette loi qui prévoit :

67. Un organisme public peut, sans le consentement de la personne concernée, communiquer un renseignement personnel à toute personne ou organisme si cette communication est nécessaire à l'application d'une loi au Québec, que cette communication soit ou non prévue expressément par la loi.

[29] Cet article habilite un organisme public à exercer son pouvoir discrétionnaire de communiquer à une personne ou à un autre organisme le renseignement personnel de la personne concernée si une telle communication est nécessaire à l'application d'une loi au Québec, selon les conditions qui sont prescrites. L'organisme s'appuie sur cette habilitation pour justifier la communication du rapport d'expertise médicale intégral à l'employeur de la plaignante. À cet égard, l'article 67 prévoit que la communication projetée doit être nécessaire à l'application de la loi. La Commission comprend que l'employeur de la plaignante devait disposer de l'information qui lui était nécessaire afin d'exercer ses attributions dans le cadre du retour au travail de celle-ci.

[30] Dans l'affaire *L...T... et Secrétariat du Conseil du Trésor*⁸, la Commission explique que le critère de nécessité concernant la collecte, la communication ou la conservation des renseignements personnels est indispensable au respect de la vie privée et doit être appliqué avec rigueur, notamment lorsqu'il s'agit de renseignements relatifs à l'état de santé de la personne concernée. Le critère de nécessité s'applique sans égard au consentement de cette personne.

[31] Les auteurs Duplessis et Hétu⁹ mentionnent que :

Pour qu'il y ait nécessité justifiant la divulgation de l'information [...], il ne suffit pas que cette divulgation soit utile, commode ou même nécessaire au sens commun du terme. L'article est plus exigeant, en ce que cette divulgation ne peut être faite qu'à une personne à qui il est nécessaire de

⁸ 03 15 53, le 17 juillet 2009, paragraphes 49 et 54, c. Constant et Saint-Laurent.

⁹ Yvon DUPPESSIS et Jean HÉTU, *L'Accès à l'information et la protection des renseignements personnels, Loi indexée, commentée et annotée*, Éditions Wolters Kluwer, CCH, feuilles mobiles, à jour le 1^{er} juin 2014, p. 198 204.

communiquer le renseignement dans le cadre de l'application de la loi ou d'une convention collective et qui le requiert dans l'exercice de ses fonctions.

[32] Bien que la présente affaire vise la communication de renseignements personnels sans le consentement de la plaignante, il est important d'y faire un parallèle avec la décision rendue dans le dossier *Laval (Société de transport de la Ville de)* c. X¹⁰, où la Cour du Québec fait une analyse de l'interprétation du critère de nécessité dans un contexte de collecte de renseignements personnels. L'approche retenue par la Cour introduit un examen de la proportionnalité qui s'inspire de l'arrêt *Oakes*¹¹ de la Cour suprême. Plus spécifiquement, la Cour du Québec écrit:

[30] [...] Il est, par exemple, évident que la divulgation du contenu d'un rapport d'expertise psychiatrique, comme en l'espèce, n'a pas la même portée sur l'expectative de vie privée que la divulgation d'un numéro de téléphone, comme dans la décision *Bellerose*¹². Aussi, le besoin pour l'employeur d'un même renseignement peut être plus ou moins nécessaire selon l'objectif poursuivi, le lien entre ce renseignement et l'objectif ainsi que le degré d'intensité de l'atteinte au droit au respect de la vie privée. En bref, la nécessité dépend de l'ensemble des circonstances de chaque cas.

Il paraît donc improductif de se lier par une définition fixe de la nécessité et de se contraindre à une application technique de ce critère, sans considération pour les faits particuliers de chaque affaire, pour le type et la nature du renseignement litigieux et pour les finalités poursuivies par l'organisme. En conséquence, l'interprétation retenue devra permettre de formuler un critère plus dynamique, plus juste et mieux à même d'évaluer au mérite de chaque situation.

[...]

[33] Ce principe d'interprétation, voulant que la nécessité doit être évaluée relativement aux fins pour lesquelles un renseignement est requis, est conforme à la lettre et à l'esprit de la loi. Il ne s'agit pas de déterminer ce qu'est la nécessité

¹⁰ [2003] C.A.I., 667 (C.Q.), l'affaire *Laval*.

¹¹ *R. c. Oakes* [1986] 1 R.C.S. 103.

¹² *Bellerose c. Université de Montréal* [1988] C.A.I. 377 (C.Q.), 378. Dans cette décision, il a été jugé que le numéro de téléphone du demandeur était nécessaire à son employeur, ce qui permettait à celui-ci « d'assurer le fonctionnement efficace de l'unité particulière chargée de gérer » son horaire de travail.

en soi, mais plutôt de chercher, dans le contexte de la protection des renseignements personnels, et pour chaque situation, ce qui est nécessaire à l'accomplissement de chaque fin particulière pour laquelle un organisme public plaide la nécessité.

[...]

[33] Ainsi, se référant à ce jugement de la Cour du Québec, dans l'affaire *X et Lépine Cloutier*¹³, la Commission fait remarquer que cette Cour propose d'interpréter le critère de nécessité à la lumière de la finalité poursuivie par un organisme qui recueille des renseignements personnels. En fonction de ces décisions, il est de nouveau opportun, en l'espèce, d'examiner le même critère de nécessité au regard de la finalité poursuivie dans un contexte de communication de renseignements personnels, le critère de nécessité étant de nouveau au cœur du débat. Pour évaluer ce critère, la Cour du Québec précise, toujours dans l'affaire *Laval* :

[44] [...] Un renseignement sera donc nécessaire non pas lorsqu'il pourra être jugé absolument indispensable, ou au contraire simplement utile. Il sera nécessaire lorsque chaque fin spécifique poursuivie par l'organisme, pour la réalisation d'un objectif lié à ses attributions, sera légitime, importante, urgente et réelle, et lorsque l'atteinte au droit à la vie privée que pourra constituer la cueillette, la communication ou la conservation de chaque élément de renseignement sera proportionnelle à cette fin. Cette proportionnalité jouera en faveur de l'organisme lorsqu'il sera établi que l'utilisation est rationnellement liée à l'objectif, que l'atteinte est minimisée et que la divulgation du renseignement requis est nettement plus utile à l'organisme que préjudiciable à la personne. Autrement, le droit à la vie privée et à la confidentialité des renseignements personnels devra prévaloir.

[34] Ainsi, dans le contexte du présent dossier et à la lumière du test élaboré par la jurisprudence, force est de reconnaître la grande sensibilité des renseignements personnels contenus dans le rapport et concernant la plaignante et les membres de sa famille.

[35] Il appartenait à l'organisme, assisté de son médecin-conseil au besoin, de déterminer s'il était nécessaire de communiquer intégralement le rapport d'expertise à l'employeur de la plaignante, incluant ces renseignements. La

¹³ C.A.I. 080943, le 14 mars 2014.

Commission rappelle que le mandat comportait des directives spécifiques au médecin-expert de ne pas inclure des renseignements de cette nature. Si la communication intégrale de ce rapport n'était pas nécessaire à l'employeur de la plaignante, il appartenait à l'organisme de ne communiquer que les renseignements nécessaires à l'employeur dans le contexte de la gestion de l'invalidité et du retour au travail de la plaignante.

[36] À cet égard, il est opportun de faire un résumé du contenu du rapport d'expertise :

- La première page présente le contexte de préparation de ce document et porte la mention « Confidentiel ». Des renseignements personnels concernant la plaignante sont inscrits, tels son âge, sa date de naissance et son numéro d'assurance sociale. On y retrouve également l'heure, la durée, la date ainsi que le motif de la rencontre. L'expert reproduit les dix questions qui lui sont soumises, auxquelles il doit répondre;
- À la section *Identification*, le médecin expert inscrit d'autres renseignements personnels concernant la plaignante, notamment son état civil, sa scolarité, le nombre d'enfants qu'elle a ainsi que leur âge, le nom de son employeur et les fonctions qu'elle occupe;
- À la section *Antécédents médicaux et chirurgicaux*, le médecin expert rapporte les informations de cette nature fournies par la plaignante;
- À la section *Antécédents psychiatriques personnels*, le médecin expert décrit en détail divers renseignements personnels et médicaux concernant la plaignante, notamment son état de santé, certains événements survenus dans sa famille et dans sa vie personnelle durant une période spécifique ainsi que ceux survenus au travail;
- À la section *Histoire longitudinale*, le médecin expert indique d'autres renseignements personnels et médicaux concernant la plaignante, notamment son lieu de naissance, sa formation académique et professionnelle, la composition de sa famille immédiate, des renseignements personnels et médicaux concernant son père, sa mère, son frère, ses grands-parents, son cousin ainsi que la profession occupée par la plupart d'entre eux. L'âge et les circonstances de décès de quelques-uns d'entre eux sont également inscrits dans le rapport d'expertise;
- À la section *Examen mental*, le médecin expert décrit le déroulement de l'évaluation qu'il fait à l'endroit de la plaignante, notamment sa

tenue vestimentaire ainsi que la manière selon laquelle celle-ci répondait aux questions posées au cours de cette évaluation;

- À la section *Documents consultés*, le médecin analyse les documents qui lui ont été transmis dans le cadre de l'expertise et émet des commentaires;
- À la section *Opinion diagnostique et discussion*, le médecin expert examine les éléments ressortis durant l'expertise. Il inscrit notamment des renseignements personnels et médicaux concernant la plaignante, les parents de cette dernière ainsi que d'autres membres de sa famille. Il émet de plus des commentaires sur sa vie personnelle, familiale et au niveau de sa santé durant une période précise;
- Aux pages 13 à 16, on y trouve les dix questions auxquels le médecin expert répond de façon détaillée, eu égard à la gestion de l'invalidité de la plaignante et à son retour au travail.

[37] L'organisme devait démontrer en quoi il était nécessaire de communiquer à l'employeur l'intégralité du rapport d'expertise, comportant les sections détaillées ci-dessus, concernant la plaignante et les membres de sa famille afin de permettre à celui-ci de prendre une décision à son endroit. Comme l'indique la Cour du Québec dans l'affaire *Laval*, la nécessité doit être évaluée relativement aux fins pour lesquelles un renseignement est requis.

[38] Rappelons que dans le présent cas, le mandat confié par l'organisme au médecin expert, au nom de l'employeur de la plaignante, est très spécifique; on constate que le contexte dans lequel l'expertise est demandée est précis, les questions soumises sont délimitées ainsi que les conclusions recherchées, telles qu'elles sont reproduites au paragraphe 8 de la présente décision.

[39] L'analyse du rapport d'expertise démontre qu'il contient plusieurs renseignements personnels et médicaux concernant la plaignante ainsi que ceux visant son père, sa mère, son frère et son cousin¹⁴. L'organisme refuse de masquer quelle qu'information que ce soit au rapport d'expertise, au motif notamment qu'il ne peut « se substituer au médecin ayant réalisé l'expertise et décider que l'information transmise n'est pas pertinente et devrait être raturée. »

¹⁴ Parmi les renseignements personnels et médicaux des membres de la famille de la plaignante, on y trouve par exemple des informations relativement aux maladies dont ils souffraient, celles concernant la carrière professionnelle de certains d'entre eux, leur âge, l'année de leur décès ainsi que les circonstances de leur décès.

[40] Or, la plaignante, ainsi que les membres de sa famille, ont droit au respect de leur vie privée, tel qu'il est mentionné à l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁵, ainsi qu'au respect de leur réputation et de leur vie privée, comme le prévoit l'article 35 du *Code civil du Québec*¹⁶. Les renseignements, comme ceux inscrits dans le rapport d'expertise médicale de la plaignante, sont confidentiels. Le fait pour une personne d'en prendre connaissance dans son intégralité peut constituer en soi une atteinte à la vie privée de la personne concernée. Chaque élément devait faire l'objet d'une analyse afin d'évaluer la nécessité de sa communication à l'employeur de la plaignante.

[41] La Commission estime que l'analyse de la nécessité qui était requise de l'organisme afin de déterminer de la communication en tout ou en partie du document à l'employeur n'a pas été faite. En application du test élaboré dans l'affaire *Laval*, la Commission retient que la communication du rapport pouvait répondre à une finalité importante, soit de permettre à l'employeur de mieux comprendre les conclusions tirées par l'expert et les réponses fournies aux questions posées. Toutefois, comme l'indique la Cour du Québec, la communication de chaque élément doit être proportionnelle à la finalité visée.

[42] Par conséquent, il appartenait également à l'organisme de démontrer à la Commission cette proportionnalité. Ainsi, il aurait dû prendre en considération que la communication intégrale du rapport d'expertise ne représentait pas une atteinte minimisée au respect de la vie privée de la plaignante et de sa famille. Aussi, compte-tenu des renseignements inclus dans la 1^{ère} partie de l'expertise, la communication intégrale du rapport était plus préjudiciable pour la plaignante et les membres de sa famille qu'utile à son employeur dans le contexte de la gestion de l'invalidité de la plaignante et de son retour au travail. En cas de doute, l'organisme aurait pu communiquer avec le médecin-expert afin de vérifier la nécessité de communiquer certains éléments, notamment les informations que l'organisme avait demandées de ne pas inclure dans l'expertise. Dans ce contexte, l'organisme n'a pas fourni d'éléments permettant de conclure à la proportionnalité de la communication intégrale du rapport d'expertise.

[43] Ainsi, la Commission estime que l'organisme aurait dû communiquer à l'employeur de la plaignante les seuls renseignements qui se trouvent à la première page du rapport d'expertise, et ce, jusqu'aux mots « invalidité totale et permanente » de la question 10. Rappelons qu'on y retrouve des

¹⁵ RLRQ, c. C-12, la Charte.

¹⁶ RLRQ, CCQ.

renseignements connus de l'employeur et les renseignements relatifs au mandat de l'expert.

[44] Retenons en effet qu'à la deuxième partie de ce rapport d'expertise qui s'intitule « Considérations médico-administratives », soit les pages 13 à 16, le médecin expert fournit une réponse motivée à chacune des dix questions posées par l'employeur et l'organisme dans le cadre du mandat qui lui a été confié. La communication de ces renseignements suffisait à l'employeur afin de prendre une décision éclairée relativement à la gestion de l'invalidité et au retour au travail de la plaignante. Au surplus, la Commission constate que les deux parties de ce rapport sont indépendantes les unes des autres et que chacune d'elles est compréhensible.

[45] Cependant, tous les autres renseignements personnels et médicaux concernant la plaignante et des membres de sa famille auraient dû être masqués complètement du rapport d'expertise par l'organisme, avec l'aide de son médecin-conseil s'il le souhaitait, avant que ce document ne soit communiqué à l'employeur de la plaignante.

[46] Considérant les réponses détaillées fournies par l'expert aux questions posées et transmises à l'employeur, la communication des renseignements que l'on retrouve aux pages 1 à 12, à l'exception de ceux mentionnés aux paragraphes 43 et 44 de la présente décision, ne rencontre pas le critère de nécessité établi par la loi et tel qu'interprété par la jurisprudence citée précédemment, particulièrement dans l'affaire *Laval*.

CONCLUSION

[47] Les éléments ressortis en cours et au terme de l'enquête ainsi que l'analyse de tous les renseignements fournis par l'organisme permettent à la Commission de préciser que celui-ci n'a pas démontré en quoi la communication intégrale des renseignements personnels et médicaux de la plaignante et des membres de sa famille était nécessaire afin de guider l'employeur dans sa prise de décision, et ce, dans le contexte où le médecin expert a répondu clairement à toutes les questions qui lui étaient posées et a formulé des avis et recommandations à cet égard.

[48] Conséquemment, la Commission estime que la plainte est fondée en partie, de sorte que la première page du rapport d'expertise jusqu'aux mots « invalidité ... » de la question 10 et les pages 13 à 16 pouvaient être transmises par l'organisme à l'employeur de la plaignante.

[49] L'organisme devra masquer les renseignements contenus au rapport d'expertise psychiatrique datée du 13 janvier 2006 concernant la plaignante, à l'exception de ceux décrits aux paragraphes 43 et 44 de la présente décision, indiquant les parties qui sont accessibles à l'employeur.

[50] L'organisme devra produire une nouvelle version élaguée du rapport contenant uniquement les renseignements personnels et médicaux contenus à la première page, jusqu'aux mots « invalidité ... » de la question 10 ainsi que les pages 13 à 16 du rapport d'expertise. De plus, l'organisme devra transmettre à la personne responsable des conditions de travail à la Direction des ressources humaines de l'employeur une nouvelle version élaguée du rapport d'expertise qui contient seulement les renseignements personnels contenus dans ces pages inclusivement. L'organisme devra demander à l'employeur de détruire de tous ses fichiers la version de ce rapport qu'il lui a communiquée le 25 janvier 2006 et d'en aviser la Commission dans le même délai.

[51] Qu'en est-il de la communication du rapport à la SSQ et au SPGQ?

[52] Selon la plaignante, l'organisme aurait transmis sans son consentement le rapport d'expertise à la SSQ et au SPGQ alors que les renseignements personnels qu'il contient ne leur étaient pas nécessaires dans l'exercice de leurs fonctions. Elle a fourni des documents pour supporter sa prétention¹⁷. À cet égard, l'organisme soumet qu'il a transmis le rapport d'expertise seulement à l'employeur de la plaignante et qu'il n'en a communiqué à aucun employé de quelque autre direction de l'organisme.

[53] Après avoir examiné les documents soumis par la plaignante relativement à cette allégation, la Commission constate qu'il n'existe pas d'éléments suffisants permettant d'affirmer que l'organisme a transmis une copie du rapport d'expertise à la SSQ et au SPGQ. Il appert plutôt que ce document aurait pu être communiqué par l'employeur à la SSQ et au SPGQ et non par l'organisme. La plainte visant exclusivement l'organisme, elle doit donc être rejetée.

[54] Par ailleurs, dans l'avis d'intention de la Commission, celle-ci mentionnait son intention de recommander à l'organisme de revoir son processus de transmission de rapport d'expertise médicale afin de ne communiquer que les seuls renseignements nécessaires aux attributions de l'organisme receveur et de lui rendre compte des mesures prises.

¹⁷ Préc., note 4.

[55] À cet égard, l'organisme précise que la pratique relative à la communication de rapports d'expertises médicales a été modifiée, de sorte que cette façon de faire n'existe plus. Dans le contexte du présent dossier et vu le temps écoulé depuis l'envoi de l'avis d'intention, la Commission considère qu'il n'est plus pertinent de formuler une telle recommandation à l'organisme.

POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION :

[56] **DÉCLARE** la plainte fondée en partie;

[57] **DÉCLARE** que l'organisme n'était pas justifié de communiquer à l'employeur de la plaignante la totalité du rapport d'expertise médicale datée du 13 janvier 2006 effectuée par le médecin expert, soit le Dr ..., psychiatre, à l'endroit de la plaignante;

[58] **ORDONNE** à l'organisme d'élaguer du rapport d'expertise médicale les renseignements personnels et médicaux contenus aux pages 2 à 12, à l'exception de ceux décrits aux paragraphes 43 et 44 de la présente décision;

[59] **ORDONNE** à l'organisme de produire, dans le délai de trente jours, une nouvelle version élaguée du rapport d'expertise comportant uniquement la première page du rapport d'expertise, et ce, jusqu'aux mots « invalidité ... » de la question 10, ainsi que les pages 13 à 16;

[60] **ORDONNE** également à l'organisme de faire parvenir à l'employeur de la plaignante, soit le (Ministère), une copie élaguée de ce rapport d'expertise, comprenant uniquement la première page du rapport d'expertise, et ce, jusqu'aux mots « invalidité ... » de la question 10, ainsi que les pages 13 à 16;

[61] **ORDONNE** de plus à l'organisme de demander à l'employeur de détruire de tous ses fichiers la copie intégrale de ce rapport d'expertise qu'il avait transmise le 25 janvier 2006 à celui-ci et d'en aviser la Commission dans le même délai.

Christiane Constant
Juge administratif