

Dossier : 03 15 53
Date : Le 17 juillet 2009
Commissaires : M^e Christiane Constant
M^e Jacques Saint-Laurent

L... T...

Plaignante

et

**SECRETARIAT DU CONSEIL
DU TRÉSOR**

Organisme

DÉCISION

DÉCISION

[1] La Commission d'accès à l'information (la Commission) dispose de la plainte formulée par la plaignante le 28 juillet 2003 contre le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec (l'organisme);

[2] Après analyse des faits et des observations recueillis eu égard au présent dossier;

[3] Pour les motifs énoncés par les commissaires Christiane Constant et Jacques Saint-Laurent;

[4] DÉCLARE la plainte fondée en partie.

LE CONTEXTE

[5] À la suite d'une expertise dont elle a fait l'objet le 19 juin 2003, la plaignante a soumis à la Commission, le 28 juillet 2003, deux plaintes, l'une à l'endroit de son employeur en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*¹, dossier 03 15 53, et l'autre à l'endroit du médecin, en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*², dossier 03 18 42.

[6] Pour les fins des décisions que doit rendre la Commission à l'égard de ces plaintes, il n'est pas utile de décrire en détail l'ensemble des circonstances relatives à la tenue de l'expertise médicale, la rédaction d'un rapport d'expertise et la communication subséquente de ce rapport. Il est important de mentionner que les dossiers d'enquête de la Commission sont appuyés par une volumineuse documentation incluant le mandat concernant l'expertise médicale de la plaignante, l'historique et contexte du dossier, le rapport d'expertise du 19 juin 2003 et les recommandations médico-administratives de la même date.

[7] La demanderesse est à l'emploi du Service aérien gouvernemental sous l'autorité du Secrétariat du Conseil du trésor. Elle assume des fonctions de... .

[8] Le 2 février 2002, la plaignante soumet à son employeur une plainte concernant les difficultés qu'elle éprouve dans son milieu de travail. Tenant compte de la documentation disponible en matière de gestion des ressources humaines, l'employeur propose de former un comité paritaire patronal-syndical pour faire l'examen de la situation.

[9] Le comité paritaire ainsi constitué est formé de M. P... V..., du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), et de M. Réjean Trottier, spécialiste en relation du travail au ministère des Ressources naturelles et de la Faune, qui représente l'employeur. Le comité paritaire recommande subséquemment l'embauche d'un expert externe, M. R... B.... L'expert et la plaignante se sont rencontrés à quatre reprises.

[10] Ces démarches ont conduit l'employeur à s'interroger sur la capacité de la plaignante d'exécuter ses tâches de ... et, le cas échéant, sur l'encadrement requis pour cette travailleuse.

¹ L.R.Q., c. A-2.1 (Loi sur l'accès)

² L.R.Q., c. P-39.1 (Loi sur le privé)

[11] Le 28 mai 2003, le D^r Louis Godin, médecin au secteur de l'assurance-traitement auprès de l'employeur, a mandaté le D^r Denis Jobidon afin de procéder à l'expertise de la plaignante.

[12] Le 17 juin 2003, la directrice des ressources humaines de l'employeur confie au D^r Denis Jobidon le mandat de procéder à une expertise de la plaignante. L'organisme prend soin d'adresser au médecin certaines questions particulières en fonction des préoccupations de l'employeur.

[13] Le 19 juin 2003, le D^r Denis Jobidon rencontre la plaignante et produit, le même jour, son rapport d'expertise, qu'il adresse au médecin de l'employeur, le D^r Louis Godin.

[14] En fait, le D^r Louis Godin est rattaché à la section assurance-traitement de la Direction de la santé des personnes auprès de l'employeur. Le rapport d'expertise est remis au professionnel concerné dans cette direction, M. André Pruneau.

[15] À ce stade, il est important de mentionner que dans le cadre de son expertise, le D^r Denis Jobidon conclut à l'absence de pathologie de sorte que l'employeur est informé que l'employée peut exécuter ses tâches usuelles.

[16] Le rapport d'expertise du D^r Denis Jobidon, duquel on a retiré quelques mots, est par la suite acheminé à M^{me} Brigitte Chandonnet de la Direction des ressources humaines de l'employeur. M^{me} Chandonnet travaille sous l'autorité de la directrice des Ressources humaines, M^{me} Carole Labbé.

[17] M^{me} Labbé explique qu'elle a eu en sa possession le rapport du D^r Denis Jobidon, qu'elle n'a lu que les conclusions et n'en a pas autrement pris connaissance. De son côté, M^{me} Brigitte Chandonnet a pris connaissance du rapport après que certains mots eurent été masqués.

[18] M^{me} Chandonnet a également fait parvenir une copie de ce rapport d'expertise aux membres du comité paritaire qui avait été constitué à la suite du dépôt de la plainte. En prenant les précautions requises dans les circonstances pour en assurer la confidentialité, M^{me} Chandonnet a fait parvenir le document à M. Réjean Trottier, représentant l'employeur. M. Trottier l'a par la suite remis à M. P... V... du SFPQ.

[19] M^{me} Chandonnet a aussi fait parvenir le rapport d'expertise à M. Daniel Beaupré de la Direction des relations professionnelles de l'employeur. Selon celui-ci, cette direction devait être consultée, dans les circonstances, pour déterminer la marche à suivre.

[20] Du côté syndical, le rapport du D^r Denis Jobidon a été remis à M. P... V..., du comité paritaire, et à M^{me} L... D... ainsi que M^{me} C... D... du SFPQ. M. M... L..., du même syndicat, a accompagné la plaignante dans ses démarches auprès de l'employeur mais il n'a pas pris connaissance du rapport du D^r Denis Jobidon.

RENCONTRE DU 10 DÉCEMBRE 2008

[21] La Commission a convoqué la plaignante et l'organisme à une rencontre le 10 décembre 2008 à Québec. L'objectif de cette rencontre était de revoir les informations déjà recueillies par les analystes de la Commission concernant la plainte et de recevoir des observations, le cas échéant.

[22] Étaient présents, lors de cette rencontre, la plaignante accompagnée de M. M... L... et de M^{me} C... D..., représentants syndicaux pour le SFPQ, M^e Jean-Paul Brulotte, procureur de l'organisme, M. Robert Cavanagh, greffier adjoint et responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels, M^{me} Carole Labbé, qui était à l'époque directrice des ressources humaines, et M^{me} Brigitte Chandonnet.

Commentaires de la plaignante

[23] La plaignante rappelle qu'elle a déposé une plainte à la Commission contre son employeur le 28 juillet 2003. Ce dernier aurait communiqué à des tiers, sans son consentement, des renseignements personnels contenus dans une expertise médicale la concernant. Ce document contient notamment ses antécédents cliniques et son historique familial.

[24] Elle insiste sur le fait que cette décision de la convoquer à une expertise médicale constitue une cueillette de renseignements personnels non autorisée, ajoutant, en outre, que la communication et la conservation de ces renseignements n'étaient pas nécessaires et qu'ils doivent être détruits.

[25] La plaignante précise que des personnes non autorisées ont eu accès au rapport d'expertise la concernant. Elles n'auraient pas été habilitées à le recevoir. Il s'agit de M^{me} Brigitte Chandonnet, de M. P... V..., de M. Réjean Trottier, de M^{me} Carole Labbé et de M. André Pruneau, du secteur de l'assurance-traitement.

[26] Se référant à la décision de la Société de transport de la Ville de Laval³, la plaignante considère que seules les conclusions et les recommandations du rapport d'expertise devaient être connues de l'organisme.

Commentaires de M^{me} Carole Labbé

[27] En 2003, M^{me} Labbé était directrice des ressources humaines auprès de l'organisme. M^{me} Chandonnet travaillait sous sa supervision. Cette dernière était l'une des personnes autorisées à avoir accès aux rapports médicaux concernant des employés.

[28] Selon M^{me} Labbé, l'élagage de certains renseignements a été effectué puisque la Direction des ressources humaines a reçu une copie élaguée du rapport d'expertise. M^{me} Chandonnet a fait parvenir une copie de ce rapport à M. Réjean Trottier, représentant patronal, membre du comité paritaire. M. Pruneau, membre du secteur de l'assurance-traitement, a eu accès au rapport d'expertise. De plus, considérant la complexité du cas, ce document a été transmis à M. Daniel Beaupré, de la Direction des relations professionnelles. Cette direction est constituée de conseillers gouvernementaux en matière de relations professionnelles. M. Beaupré est l'une des personnes autorisées à prendre connaissance de rapports médicaux afin de conseiller l'employeur.

[29] M^{me} Labbé insiste sur le fait que la procédure habituelle a été suivie pour la transmission par M^{me} Chandonnet d'une copie élaguée de l'expertise médicale de la plaignante par l'équipe de l'assurance-traitement. De plus, des mesures de prudence avaient été prises par M^{me} Chandonnet au moment de la transmission par télécopieur pour s'assurer de la réception par le bon destinataire.

[30] Elle précise que les rapports médicaux des employés ne se trouvent pas dans les dossiers d'employés. Ils sont conservés dans un coffre-fort réservé à cette fin. Les personnes qui y ont accès sont celles qui rencontrent les critères inscrits dans le « Guide concernant la confidentialité des renseignements médicaux contenus dans les dossiers des employés de la fonction publique ». Selon ce guide, M^{me} Chandonnet et M. Beaupré font partie des personnes autorisées à avoir accès à ces dossiers.

³ [2003] C.A.I. 667 (C.Q.).

Commentaires de M^{me} Brigitte Chandonnet

[31] Au moment du dépôt de la plainte, M^{me} Chandonnet était conseillère en gestion des ressources humaines en santé sécurité au travail, en invalidité et en relations professionnelles auprès de l'employeur. Dans le cadre de ses fonctions, elle était habilitée, notamment, à prendre connaissance du dossier médical de la plaignante. Elle avait aussi la responsabilité de préparer le mandat à l'intention du D^r Denis Jobidon pour qu'une expertise médicale soit effectuée concernant la plaignante.

[32] Selon M^{me} Chandonnet, un élagage de ce document a été fait par le D^r Godin. Le rapport a par la suite été transmis à la Direction des ressources humaines. M^{me} Chandonnet confirme que M. Beaupré de la Direction des relations professionnelles a été consulté et qu'elle lui a transmis des documents par télécopieur.

[33] M^{me} Chandonnet a transmis une copie du rapport d'expertise à M. Trottier, représentant patronal et membre du comité paritaire, tel que le démontre la copie d'un bordereau de télécopie du 27 juin 2003.

Commentaires de M. M... L...

[34] M. M... L... est président de la section locale du syndicat dont fait partie la plaignante. Il est également responsable des conditions de travail et il assiste la plaignante dans ses démarches auprès de l'organisme depuis le dépôt de sa première plainte.

[35] M. L... affirme qu'il n'a jamais eu le rapport d'expertise en sa possession et qu'il ne l'a pas lu.

Commentaires de M^{me} C... D...

[36] M^{me} C... D..., conseillère syndicale, déclare qu'un nouveau service de soutien a été offert par le syndicat à l'été 2003 et que, dans le contexte de ce nouveau service dont elle fait partie, elle a été appelée à travailler dans le dossier de la plaignante.

[37] Dans le cadre de ses fonctions, M^{me} D... a demandé à M. V... de lui transmettre le rapport d'expertise concernant la plaignante.

Commentaires de M. Cavanagh

[38] À titre de responsable de l'accès et de la protection des renseignements personnels de l'organisme, M. Cavanagh explique que le processus habituel du traitement des plaintes a été suivi. Il relate la consultation effectuée auprès des personnes concernées, incluant M^{me} Labbé, afin de recueillir tous les faits pertinents et de les communiquer à la Commission, ce qui fut fait le 3 février 2004.

[39] Selon M. Cavanagh, la transmission d'une copie du rapport d'expertise à des tiers s'est effectuée dans le cadre du mandat confié au comité paritaire composé de M. V... et de M. Trottier. Ainsi, ce comité devait avoir accès au rapport d'expertise afin d'être « guidé dans l'élaboration de pistes de solution servant à recommander ou non la réintégration de la plaignante dans ses fonctions. C'est dans cette optique que M^{me} Labbé a demandé à M^{me} Chandonnet d'acheminer le rapport d'expertise au représentant de l'employeur auprès du comité paritaire, M. Réjean Trottier. »

[40] S'appuyant sur la décision de *Société de transport de la Ville de Laval*⁴, il fait remarquer que les principes à appliquer sont relativement clairs. L'expertise médicale doit être reçue par une personne habilitée à la recevoir. Son contenu doit respecter les limites établies par la jurisprudence.

QUESTIONS À CONSIDÉRER

[41] Premièrement, la plaignante soumet les questions suivantes :

- **La cueillette de renseignements personnels la concernant n'était pas justifiée** puisqu'il n'était pas nécessaire de procéder à une expertise médicale, dans sa situation.
- Dans son rapport d'expertise le D^r Denis Jobidon **a inscrit des renseignements personnels qui ne sont pas nécessaires**, ils doivent être retirés.
- Le rapport d'expertise du D^r Denis Jobidon a été **communiqué à des personnes qui ne sont pas habilitées à en prendre connaissance**.

⁴ Précitée, note 3.

DÉCISION

[42] Premièrement, la plaignante soumet que **la cueillette de renseignements personnels la concernant n'était pas justifiée** puisqu'il n'était pas nécessaire de procéder à une expertise médicale, dans sa situation.

[43] En prenant connaissance du mandat d'expertise qui a été confié au D^r Denis Jobidon le 17 juin 2003, la Commission constate que l'employeur appuie sa demande par différents motifs. Dans le cadre de la compétence qu'elle assume en application de la Loi sur l'accès ou de la Loi sur le privé, la Commission n'a pas la responsabilité d'apprécier la légalité des motifs conduisant un employeur à demander une expertise médicale.

[44] Si un travailleur souhaite refuser de se soumettre à une expertise médicale à laquelle il est convoqué, il peut considérer la possibilité d'exercer certains recours qui ne relèvent toutefois pas de la Commission. L'argument de la nécessité de la collecte de renseignements personnels prévue par l'article 64 de la Loi sur l'accès ne pourrait pas permettre à la Commission de délivrer une ordonnance, par exemple, de la nature d'une injonction pour empêcher la tenue de cette expertise.

[45] En fait, du point de vue de l'application de la Loi sur l'accès, la nécessité de la collecte de renseignements personnels doit être considérée par l'expert à partir du moment où il commence à recueillir des renseignements au sujet de la personne expertisée, notamment, au moment de l'entrevue, de même qu'au cours de la rédaction du rapport d'expertise.

[46] À l'égard de cette première question, la plainte doit être rejetée, la Commission n'a pas la compétence pour réviser la décision de l'employeur de demander une expertise médicale.

[47] Deuxièmement, la plaignante soumet que dans son rapport d'expertise le D^r Denis Jobidon **a inscrit des renseignements personnels qui ne sont pas nécessaires**, ils doivent être retirés.

[48] Certains principes à considérer dans l'analyse de cette question peuvent être résumés de la façon suivante.

[49] 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.

[50] L'article 64 de la Loi sur l'accès énonce le principe fondamental applicable aux innombrables situations de collecte de renseignements dans le secteur public.

64 Nul ne peut, au nom d'un organisme public, recueillir un renseignement personnel si cela n'est pas nécessaire à l'exercice des attributions de cet organisme ou à la mise en oeuvre d'un programme dont il a la gestion.

Un organisme public peut toutefois recueillir un renseignement personnel si cela est nécessaire à l'exercice des attributions ou à la mise en œuvre d'un programme de l'organisme public avec lequel il collabore pour la prestation de services ou pour la réalisation d'une mission commune.

La collecte visée au deuxième alinéa s'effectue dans le cadre d'une entente écrite transmise à la Commission. L'entente entre en vigueur 30 jours après sa réception par la Commission.

[51] Lorsqu'un expert est chargé de procéder à une expertise et de rédiger un rapport, par exemple dans le secteur de la santé, la responsabilité de déterminer quels sont les renseignements personnels qui sont nécessaires pour les fins de l'expertise et du rapport appartient, au départ, à l'expert concerné.

[52] L'expert doit d'abord bien circonscrire le mandat qui lui est confié. Il doit de la même façon s'assurer que ce qui lui est demandé respecte le cadre de son expertise professionnelle en évitant résolument de se placer dans la situation de recueillir indirectement des renseignements personnels qui ne sont pas pertinents pour son expertise et qui, en conséquence, ne respectent pas le critère de nécessité prescrit par la loi.

[53] En effectuant sa collecte de renseignements, l'expert ne peut pas présumer que la personne concernée a donné un consentement valide concernant la nécessité, même si celle-ci a accepté volontairement de se soumettre à l'expertise.

[54] Le critère de nécessité s'applique sans égard au consentement de cette personne. Dans un domaine d'expertise spécialisée, la présomption du consentement de la personne concernée ne résiste pas à l'analyse, justement à cause de la connaissance spécialisée qui est requise pour comprendre la nécessité de la collecte des renseignements personnels en cause.

[55] Ainsi, l'expert doit constamment se demander si les renseignements qu'il recueille sont nécessaires à l'exercice de son mandat d'expert et exclure les

renseignements purement factuels, sans doute intéressants, mais qui ne servent pas à fonder son opinion d'expert.

[56] Dans la rédaction de son rapport, l'expert doit lui-même tenir compte de l'ensemble des circonstances. Le critère de nécessité implique que l'expert se limite aux éléments essentiels à la justification et à la compréhension de son avis, selon la situation particulière qu'il rencontre dans chaque cas.

[57] Dans le cadre de l'application des règles prescrites par la Loi sur l'accès et des faits qui sont portés à sa connaissance, il pourrait être nécessaire, pour la Commission, d'obtenir l'avis d'un expert pour être en mesure d'apprécier la nécessité de recueillir un renseignement personnel, en fonction des exigences d'un domaine d'expertise concerné.

[58] Ces éléments servent à la Commission pour l'analyse de la nécessité de recueillir des renseignements personnels au sens de la Loi sur l'accès. Cette analyse s'effectue en fonction des circonstances de chaque dossier, en prenant en considération les principes dégagés par la décision de la Cour du Québec dans la décision *Société de transport de la Ville de Laval c. X*⁵, la décision *J.B. c. Centre hospitalier de Verdun*⁶ et la décision *M^{me} A et M. B c. M. C et M^{me} D*⁷.

[59] Dans le cas du mandat confié au D^r Denis Jobidon, nous avons constaté que l'employeur a pris soin de décrire le contexte afin que l'expert prenne conscience de l'importance de l'avis qui lui a été demandé, non seulement à l'égard de la personne concernée, mais également à l'égard des tiers, le cas échéant. En tout état de cause, la capacité d'exécuter des tâches de technicien en entretien d'aéronefs exige toute l'attention de l'expert et une vérification de différentes hypothèses.

[60] Dans ses commentaires à ce sujet, la plaignante a soumis que trop de renseignements personnels ont été recueillis par l'expert. Toutefois, la plaignante ne réfère pas à des passages précis du rapport d'expertise du D^r Jobidon pour identifier les renseignements qui auraient été recueillis en trop. Elle n'a soumis aucun fait, aucun avis à ce sujet ni le point de vue d'un expert.

⁵ Précité, note 3.

⁶ C.A.I. Montréal, n° 02 18 85, 15 mars 2005.

⁷ Rapport d'enquête PV 00 18 35 daté du 2003-09-23, M^e Christiane Constant, M^e Hélène Grenier et M^e Jennifer Stoddart.

[61] Après analyse du rapport d'expertise, la Commission conclut que les renseignements personnels recueillis par le D^r Denis Jobidon dans le cadre de l'expertise qu'il a effectuée, le 19 juin 2003, étaient nécessaires à l'exercice de ce mandat.

[62] Troisièmement, la plaignante soumet que le rapport d'expertise du D^r Denis Jobidon a été **communiqué à des personnes qui ne sont pas habilitées à en prendre connaissance.**

[63] Comme le souligne la plaignante, plusieurs personnes ont eu l'occasion de prendre connaissance du rapport du D^r Denis Jobidon.

[64] L'accès à des renseignements personnels sans le consentement de la personne concernée est notamment régi par l'article 62 de la Loi sur l'accès.

62. Un renseignement personnel est accessible, sans le consentement de la personne concernée, à toute personne qui a qualité pour le recevoir au sein d'un organisme public lorsque ce renseignement est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

En outre, cette personne doit appartenir à l'une des catégories de personnes visées au paragraphe 4° du deuxième alinéa de l'article 76 ou au paragraphe 5° du premier alinéa de l'article 81.

[65] Ainsi, il faut non seulement s'interroger sur la qualité d'une personne pour recevoir un renseignement sans le consentement de la personne concernée mais également sur la nécessité que cette même personne prenne connaissance dudit renseignement.

[66] À ce sujet, la Commission doit se prononcer, non seulement à l'égard de la qualité des personnes qui ont pris connaissance du rapport d'expertise du Dr Denis Jobidon, mais également sur le contenu du document qui a été communiqué.

[67] Le rapport du D^r Denis Jobidon du 19 juin 2003 comporte trois parties. Chacune des parties est datée, destinée au D^r Louis Godin pour l'employeur et signée par le D^r Denis Jobidon. La première partie comprend dix pages. Elle constitue la description de renseignements recueillis par l'expert et l'analyse qu'il effectue. Le document porte notamment la mention suivante « selon la loi, il est strictement défendu aux personnes non autorisées d'en prendre connaissance et, à plus forte raison, d'en faire quelque usage que ce soit. »

[68] La deuxième partie comporte trois pages. Elle porte le titre de « Recommandations médico-administratives ». Il s'agit en fait d'une réponse motivée à chacune des questions posées par l'employeur au moment où le mandat fut confié au D^r Denis Jobidon. La troisième partie comprend une seule page et porte le titre « Recommandations médicales ». Cette feuille exprime l'impression diagnostique du D^r Jobidon pour cinq axes, qu'il identifie, en ajoutant sa conclusion.

[69] Après avoir reçu ce rapport, le D^r Louis Godin, de la Direction de la santé des personnes, assurance-traitement de l'organisme, aurait, selon ce que les témoins ont déclarés, pris connaissance du document avant qu'il soit distribué. On a procédé à l'élagage de quelques mots à la page 8. Après cet élagage, il a été transmis à la Direction des ressources humaines.

[70] Dans son analyse de la nécessité de communiquer le rapport d'expertise à des tiers, la Commission tient compte de la conclusion du D^r Denis Jobidon à l'effet que la situation « ne présente pas de dangerosité ». Il est donc difficile de se convaincre de la nécessité d'informer les différents représentants de l'employeur des détails relatifs à l'analyse de l'état de santé de la plaignante.

[71] Aussi, le rapport d'expertise comporte trois parties qui peuvent aisément être séparées, sans risquer d'en compromettre l'utilité. En effet, les parties 2 et 3 du rapport du D^r Denis Jobidon, correspondant aux pages 11 à 15, répondent à l'ensemble des questions soulevées par l'employeur dans le cadre du mandat qui fut confié le 17 juin 2003.

[72] La Commission en arrive à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire à l'exercice des fonctions des membres du personnel de l'organisme et du SFPQ de recevoir les trois parties du rapport d'expertise du D^r Denis Jobidon. En fait, la première partie du rapport, à savoir les pages 1 à 10, aurait dû faire l'objet d'un élagage complet par le D^r Louis Godin avant d'être remis à M. André Pruneau.

[73] Enfin, il y a lieu de s'interroger concernant les personnes qui ont eu accès au rapport.

[74] Dans l'ordre chronologique, le premier à recevoir le rapport d'expertise a été le Dr Louis Godin. Il ne fait pas de doute que le D^r Godin avait qualité pour le recevoir au sein de l'organisme. Il en est de même pour M. André Pruneau appartenant à l'unité à laquelle était rattachée le D^r Godin à cette époque. À la Direction des ressources humaines, M^{me} Brigitte Chandonnet, à titre de professionnelle responsable du dossier avait la qualité pour recevoir le rapport. Par la suite, M^{me} Carole Labbé, à l'époque directrice des ressources humaines, s'est limitée à prendre connaissance des conclusions du rapport, ce qui est

conforme aux exigences de la Loi sur l'accès. Enfin, M. Daniel Beaupré, de la Direction des relations professionnelles, a été ponctuellement consulté dans cette affaire. Dans le cadre de l'avis qu'il a été appelé à donner, il avait qualité pour recevoir le document.

[75] Comme nous l'avons mentionné précédemment, les membres du comité paritaire ont également reçu copie du rapport d'expertise. À titre de personne chargée d'exercer ces fonctions, dans le prolongement de celles de l'organisme, dans un contexte de relation du travail, la Commission conclut que M. Réjean Trottier et M. P... V... avaient ponctuellement qualité pour recevoir le rapport d'expertise.

[76] M. P... V..., représentant syndical au sein du comité paritaire, a par la suite communiqué le rapport à d'autres membres du syndicat, M^{me} L... D... ainsi que M^{me} C... D.... À n'en pas douter, ces communications ont été effectuées dans l'objectif d'apporter un support à la plaignante. Toutefois, la Commission n'est pas en mesure, à partir des éléments qui lui ont été communiqués, de conclure concernant la validité de la communication du rapport d'expertise à ces personnes. La plaignante n'a pas fait de commentaire à ce sujet. En fait, la communication du rapport d'expertise par les membres du comité paritaire ne pouvait s'effectuer que dans les seules circonstances permises par la Loi sur l'accès, le cas échéant en obtenant le consentement de la personne concernée.

[77] L'organisme qui a mis en place le comité paritaire devait prendre les mesures pour que les membres de ce comité respectent ce cadre légal.

[78] Dans ces circonstances, il y a lieu de recommander que l'organisme obtienne les garanties nécessaires des membres de ces comités paritaires concernant les règles de confidentialité applicables dans les circonstances.

POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION :

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

[80] **DÉCLARE** que l'employeur n'a pas démontré la nécessité de communiquer la première partie du rapport d'expertise du D^r Denis Jobidon du 19 juin 2003 (pages 1 à 10), à M. André Pruneau, M^{me} Brigitte Chandonnet, M^{me} Carole Labbé, M. Daniel Beaupré, de la Direction des ressources humaines, ainsi qu'à M. Réjean Trottier et M. P... V..., du comité paritaire;

[81] **RECOMMANDE** à l'employeur de s'assurer que les personnes qu'il désigne membres de comité paritaire appliquent aux renseignements personnels

qui leur sont communiqués une protection équivalente à celle qu'il est lui-même chargé d'appliquer en vertu de la Loi sur l'accès;

[82] **RECOMMANDE** à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour extraire de toutes les copies qui n'ont pas été détruites la première partie de l'expertise du D^r Denis Jobidon (pages 1 à 10). Il s'agit des copies communiquées à M. André Pruneau, M^{me} Brigitte Chandonnet, M^{me} Carole Labbé, M. Daniel Beaupré, M. Réjean Trottier et M. P... V....

CHRISTIANE CONSTANT
Commissaire

JACQUES SAINT-LAURENT
Président

M^e Jean-Paul Brulotte
Procureur de l'organisme

McCarthy Tétrault
(M^e Jacques Rousse)
Procureurs de l'entreprise