

Le diagnostic médical des employés de la fonction publique¹

Dans le cadre de l'administration du régime d'assurance invalidité du secteur public, la Commission d'accès à l'information a initié, il y a quelques années, une vérification auprès de plusieurs ministères et organismes sur la gestion du diagnostic médical. Au terme de l'exercice, la Commission propose des principes qui devraient encadrer l'accès, par l'employeur, au diagnostic médical des employés de la fonction publique. Ces principes ont été élaborés à la lumière de la *Charte des droits et libertés de la personne* et du *Code civil du Québec* et sous l'angle du droit de toute personne au respect de la réputation et de la vie privée.

La Loi sur l'accès

La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* propose des principes qui déterminent, pour les organismes qui y sont assujettis, les règles de pratique en matière de collecte, d'utilisation, de communication et de conservation des renseignements nominatifs et tout particulièrement des renseignements médicaux. Ainsi, selon la Loi sur l'accès, les renseignements qui concernent une personne physique et qui permettent de l'identifier sont confidentiels². Cette règle impose donc aux organismes une limite en matière de collecte de renseignements nominatifs.

La nécessité de la collecte

À la suite de l'analyse du régime d'assurance invalidité, la Commission a reconnu que la connaissance et par conséquent la collecte du diagnostic médical s'avéraient nécessaires aux fins de l'administration d'un régime d'assurance invalidité. Ainsi, à défaut de connaître le nom de la maladie, il s'avérerait impossible pour l'assureur d'établir l'éligibilité de la personne au programme d'assurance, la durée de l'invalidité et, le cas échéant, les modalités de retour en emploi. Outre le nom de la maladie, l'employeur peut également recueillir des renseignements médicaux dans le cadre du mandat qu'il donne au médecin expert. Dans ce cadre, l'employeur ne peut recueillir

de celui-ci que les antécédents médicaux ou autres renseignements pertinents ainsi que les conclusions et les recommandations médico-administratives. De plus, l'employeur ne peut recueillir des renseignements nominatifs relatifs aux antécédents médicaux des apparentés.

La loi limite l'accès à un renseignement personnel aux seules personnes pour qui la connaissance de ce renseignement est nécessaire dans l'exercice de leurs fonctions³.

Appliqué à la gestion du régime d'assurance invalidité, ce principe restreint sensiblement le nombre de personnes qui ont droit de prendre connaissance du diagnostic médical.



AU SEIN DE L'ORGANISME**Personnes qui ont accès au dossier de santé de l'employé**

PERSONNES AUTORISÉES	NATURE DE L'ACCÈS	JUSTIFICATIONS
La personne responsable de l'application du <i>Guide des ministères et organismes concernant le traitement des périodes d'absence pour invalidité</i> . Plus d'une personne peut être désignée responsable de l'application du Guide lorsque la taille de l'organisme ou sa structure le commande.	Accès au dossier de santé de l'employé	Établir l'admissibilité et la durée de l'invalidité.
Le directeur des ressources humaines	Accès au dossier de santé de l'employé	Prendre une décision éclairée quant au cheminement du dossier.
Le médecin de l'organisme	Accès au dossier de santé de l'employé	Interpréter, pour l'employeur, le diagnostic médical.
Les responsables des cas litigieux en matière d'invalidité	Accès au dossier de santé de l'employé	Fournir une expertise plus complexe afin d'assurer la gestion des cas litigieux au chapitre de l'admissibilité ou la durée de l'invalidité d'un employé et pour lequel le Guide ne fournit pas l'éclairage suffisant.
Les responsables de l'élaboration et du suivi des mesures de réinsertion en emploi	Accès au dossier de santé de l'employé	Négocier les mesures de réinsertion en emploi avec le personnel d'encadrement dûment mandaté à cet égard.

AU SEIN DE L'ORGANISME**Personnes qui n'ont pas accès au dossier de santé de l'employé**

PERSONNES AUTORISÉES	NATURE DE L'ACCÈS	JUSTIFICATIONS
Le sous-ministre, le dirigeant d'organisme le personnel d'encadrement, une personne assimilée au personnel de gestion dûment mandatée pour assurer la gestion de l'absentéisme.	Aucun accès au dossier de santé	Il peut requérir de l'employé une pièce justificative reproduisant des renseignements à caractère médical, et ce, conformément aux dispositions des conventions collectives. Le gestionnaire ne peut à ce stade prendre connaissance de ces données et doit s'assurer que la transmission de ce document se fera sous pli scellé à la personne responsable du Guide des ministères et organismes concernant le traitement des périodes d'absence pour invalidité.
Le sous-ministre, le dirigeant d'organisme, le personnel d'encadrement, la personne assimilée au personnel de gestion dûment mandatée pour négocier les mesures de réinsertion en emploi.	Aucun accès au dossier de santé	Aux fins de l'accomplissement de son travail, il peut se faire confirmer par la personne ayant la responsabilité de l'élaboration et du suivi des mesures de réinsertion en emploi les limitations fonctionnelles, le pronostic et lorsque des circonstances le justifient, selon l'avis du médecin expert.
Le sous-ministre, le dirigeant d'organisme, le personnel d'encadrement, la personne assimilée au personnel de gestion dûment mandatée pour imposer des mesures disciplinaires ou administratives.	Aucun accès au dossier de santé	Il peut consulter les personnes autorisées pour connaître si des circonstances ou des éléments pertinents au dossier, y incluant son dossier de santé, doivent être pris en compte dans le choix de la mesure disciplinaire ou administrative.

À L'EXTÉRIEUR DE L'ORGANISME

Personnes qui ont accès au dossier de santé de l'employé

PERSONNES AUTORISÉES	NATURE DE L'ACCÈS	JUSTIFICATIONS
L'agent désigné du groupe-conseil en assurance traitement	Dossier de santé de l'employé (pièces transmises par l'employeur et/ou par le médecin expert)	Sous la supervision du médecin-conseil, conseiller les ministères et organismes (employeurs) relativement à la gestion de l'absentéisme à caractère médical.
Le médecin du groupe-conseil en assurance traitement	Dossier de santé de l'employé (pièces transmises par l'employeur)	Agir comme médecin-conseil auprès de ces employeurs.
Le conseiller en gestion des ressources humaines de la Direction des relations professionnelles	L'ensemble du dossier de l'employé	Conseiller ces employeurs en matière de relations professionnelles devant le Tribunal d'arbitrage, et ce, pour les seuls griefs dont il a la charge.

Le droit d'accès par la personne concernée

La Loi sur l'accès reconnaît le droit d'une personne à son dossier personnel y incluant les données relatives aux renseignements de santé⁴. Toutefois, ce droit n'est pas absolu et certaines restrictions peuvent être imposées⁵.

La demande d'accès à son dossier de santé, même si elle peut être exprimée auprès de la Direction des ressources humaines devrait de préférence, être adressée par écrit au responsable de l'accès du ministère ou de l'organisme.

La détention

Le dossier d'un membre du personnel de l'administration publique est détenu habituellement à la Direction des ressources humaines. Les documents contenant des renseignements à caractère médical sont conservés séparément du dossier professionnel de l'employé et constituent le dossier de santé de

l'employé. Ce dossier est subdivisé en deux afin de distinguer le dossier constitué à la suite d'une réclamation faite à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La communication de renseignements nominatifs à l'extérieur de l'organisme sans le consentement de la personne concernée

La Loi sur l'accès prévoit la communication d'un renseignement nominatif sans le consentement de la personne concernée si cette communication est nécessaire à l'exercice d'un mandat confié par l'organisme public à une personne ou à un organisme.

- Lorsque la situation l'exige, l'employeur peut retenir les services d'un médecin expert. Ce mandat d'expertise médicale doit être confirmé par écrit et doit se limiter à la collecte des seuls antécédents médicaux ou autres renseignements jugés pertinents

de l'avis du médecin expert, aux conclusions et recommandations médico-administratives ainsi qu'aux réponses spécifiques soulevées par l'inaptitude au travail de l'employé.

- Lors de la mutation d'un employé, la Commission croit que la communication au nouvel employeur du dossier de santé, y incluant les éléments du dossier qui révèlent des programmes de santé et de sécurité au travail, peut se réaliser sans le consentement de l'intéressé. La Commission considère également que la Loi sur l'accès établit qu'une telle communication peut intervenir si elle s'avère nécessaire à l'application d'une convention collective, d'un décret, d'un arrêté, d'une directive ou d'un règlement qui établit les conditions de travail⁶.

¹ Nous entendons par employés de la fonction publique toute personne qui travaille au sein d'un ministère ou d'un organisme assujetti à la *Loi sur la fonction publique*.

² *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, article 53.

³ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, article 62.

⁴ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, article 83.

⁵ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, article 86.

⁶ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, article 67.1.



La Commission d'accès à l'information

Depuis 1982, la Commission d'accès à l'information administre la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Environ 3 350 organismes publics québécois y sont assujettis : il s'agit de ministères et organismes gouvernementaux, des municipalités et des organismes qui en relèvent, des institutions d'enseignement et des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

La Commission est également responsable de l'application de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1994. L'ensemble des entreprises québécoises, au sens que leur réserve le Code civil, est soumis à cette législation.

Un tribunal administratif

En tant que tribunal administratif, la Commission révisé des décisions des administrations publiques à la suite de demandes provenant de personnes qui se sont vu refuser soit l'accès à un document administratif, soit l'accès ou la rectification de leur dossier personnel. La Commission est aussi appelée à trancher les mécontentes découlant de l'exercice des droits reconnus par la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

Dans le règlement de ces mécontentes, la Commission tente d'obtenir des règlements par voie de médiation. Elle s'inspirera des techniques mises au point dans le règlement des différends dans le secteur public.

En cas d'échec de la médiation, la Commission peut tenir des audiences et entendre les représentations des parties ou prendre connaissance des leurs arguments consignés par écrit. La Commission rend alors une décision. Il est possible d'en appeler de cette décision à la Cour du Québec, avec permission d'un juge de cette Cour.

La protection des renseignements personnels

La Commission d'accès à l'information a également comme mandat de veiller au respect des obligations imposées aux organismes publics et entreprises privées en matière de cueillette, de détention, d'utilisation et de communication des renseignements personnels.

La Commission se donne comme objectif de faciliter l'implantation de mesures concrètes qui permettent de respecter l'esprit et la lettre de ces deux lois. C'est là qu'intervient son rôle de conseil.

Ce rôle emprunte diverses avenues : services de renseignements téléphoniques, publication de notes d'information sur différents aspects de la protection des renseignements personnels, participation à des conférences ou colloques.

En outre, la Commission peut autoriser des chercheurs à recevoir des renseignements personnels sans le consentement des personnes concernées. Elle peut mener des enquêtes de sa propre initiative ou à la suite de plaintes et procéder à des vérifications. Enfin, elle peut élaborer des politiques, émettre des principes directeurs et même établir des directives sur la façon d'appliquer ces lois.

