

Protection de la vie privée et principe de précaution: La conciliation ?

Danielle Lamy , avocate au service juridique
Syndicat de la fonction publique
Le 29 mars 2017

Historique de la démarche

- Décision arbitrale confirmant un congédiement. Le salarié avait refusé de se soumettre aux tests de dépistages de drogues et d'alcool demandés par le médecin expert de l'employeur. L'employeur l'a congédié pour manque de collaboration;
- Interventions abusives des médecins-conseils après que ces derniers aient obtenu des renseignements sur le degré de consommations d'alcool et de drogues dans le cadre de suivis médicaux;
- Interventions des médecins-conseils suite à des trouvailles fortuites et illégales au dossier médical de l'employé;
- Excès de zèle de l'employeur suite à la dénonciation d'un travailleur par d'autres travailleurs.

Histoire de cas 1

- La personne salariée n'a jamais eu de problème de consommation, donc il n'y a jamais eu de constat ou de motif raisonnable de croire que la personne est venue travailler sous l'influence de drogue ou d'alcool;
- Dans le cadre d'un suivi médical, le médecin-conseil a eu accès aux notes du médecin traitant de la personne salariée;
- Le médecin, trouvant que le niveau de consommation d'alcool de la travailleuse était trop élevé, a demandé une expertise en toxicomanie;
- L'expert a conclu à une **dépendance possible** et exige un protocole de suivi médical dans le cadre de retour au travail; **limitations fonctionnelles, suivis médicaux, tests de dépistage aléatoire.**

Histoire de cas 2

- Le travailleur a développé une dépendance aux narcotiques (prescrits) suite à un accident de travail très grave et très douloureux;
- Ce dernier a suivi une cure afin de se défaire de cette dépendance;
- Le médecin-conseil a obtenu copie des notes des intervenants du centre de thérapie et, **malgré le fait que des passages étaient caviardés**, le médecin-conseil a pu lire les remarques des intervenants;
- Ces notes faisaient état des autres habitudes de consommation de la personne salariée;
- Vu les trouvailles obtenues illégalement, l'employeur a imposé un suivi post cure très sévère qui ne correspondait pas aux problèmes identifiés dans le cadre du suivi de la CSST; **limitations fonctionnelles, suivis médicaux, tests de dépistage aléatoire.**

Histoire de cas 3

- Milieu de travail conflictuel et mécontente avec la personne salariée et le gestionnaire;
- Après un retour au travail pour des problèmes musculo-squelettiques, déclenchement du processus médical suite à **des plaintes vagues de collègues de travail**;
- L'employeur ne rencontre pas la personne salariée et demande des tests de dépistage;
- L'employé se soumet au test une première fois et le test est négatif;
- Malgré le résultat du test, l'employeur déclenche **le processus de suivi médical, test de dépistages, suivi par le médecin-conseil, expertise médicale en toxicomanie**;

N.B. **Aucun problème de consommation**

Histoire de cas 4

- L'employeur demande aux salariés de se soumettre à une expertise médicale;
- Le médecin expert demande à la personne salariée de signer un formulaire de consentement autorisant au médecin expert et à l'employeur, l'accès à l'ensemble des informations médicales le concernant:
« **tout médecin , psychologue , intervenant, hôpital....** »
- La personne salariée refuse et est **congediée**.

Constats : Quatre cas d'abus de droit

- Atteinte à la vie privée
- Obtention et utilisation d'informations médicales obtenues illégalement
- Bris du secret professionnel
- Découragement et détresse des travailleurs face à cette « chasse aux sorcières »
- Discussions circulaires avec les représentants de l'employeur
« si tu n'as rien à cacher, pourquoi refuser les tests ? »

Cadre juridique

Droit à la vie privée et confidentialité:

- Articles 3 et 35 C.c.Q.
- Article 37 Charte
- Article 53 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*
- Articles 2, 10, 13 et 14 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*

Secret professionnel

Que peut obtenir l'employeur ?

Informations liées à la lésion professionnelle:

- ✓ Certificats médicaux obligatoires
- ✓ L'Employeur a accès au dossier constitué par la CSST
- ✓ La CSST peut demander des informations
- ✓ Droit d'expertise spécifiquement prévu

Information liée à l'absence maladie (Employeur et/ou Assureur):

- ✓ Formulaire d'absence ou formulaire de demande de prestations
- ✓ Demande de consentement spécifique
- ✓ Échanges avec médecins traitants
- ✓ Échanges avec les employeurs

Que faire: Action syndicale

- Sensibilisation - informations – mobilisation;
- Implication des délégués syndicaux et des délégués sociaux;
- Négociation avec l'employeur de procédures qui respectent les lois et les critères établis par la jurisprudence en matière de respect de la vie privée;
- Soutien des personnes salariées.

Que faire : Représentation des membres

- Intervention dès que le syndicat est informé de la demande de l'employeur pour des tests de dépistage de drogue et d'alcool:
 - On indique à la personne salariée de ne pas se présenter au test de dépistage et on informe sur les conséquences de refus – mesures disciplinaires.
- Accompagnement des employés chez le médecin et autres intervenants.

Que faire : Les procédures

- Contester par grief, toutes actions de l'employeur qui portent atteintes à la vie privée;
- Contester par grief, la décision de l'employeur de soumettre la personne salariée à des tests de dépistages ou des expertises non requises;
- Ordonnance de sauvegarde, afin d'ordonner à l'employeur de ne pas soumettre la personne salariée à des tests et/ou à des expertises vu l'absence de motifs raisonnables, tel que défini par la jurisprudence.

Que faire : Les procédures

- Le grief:
 - Contester la demande de tests de dépistages;
 - Contester la demande d'expertise;
 - Contester les mesures disciplinaires.

Que faire : Les procédures

L'ordonnance de sauvegarde