

# **BULLETIN JURIDIQUE DE L'ACPPU**

## **Protection des renseignements *personnels sur la santé***

*mai 2005*



Association canadienne des professeures  
et professeurs d'université  
Canadian Association of University Teachers

2675 promenade Queensview Drive  
Ottawa, Ontario  
K2B 8K2

 613.820.2270  
 613.820.7244  
 [www.caut.ca](http://www.caut.ca)

## Protection des renseignements personnels sur la santé

**Sujet: Protection des renseignements personnels sur la santé recueillis et utilisés par votre employeur; nouveau modèle selon la loi ontarienne intitulée *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé***

La loi sur la protection des renseignements personnels varie quelque peu d'une province à l'autre. En raison de l'approche relativement minimaliste qu'adoptent les gouvernements, le libellé du contrat constitue la meilleure façon de protéger les renseignements personnels sur la santé (ou autres) de vos membres. À l'heure actuelle, la plupart des provinces ont décidé de s'en remettre aux dispositions de la loi fédérale intitulée *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*. Cependant, cette loi fédérale sur la protection des renseignements personnels ne confère aucune protection précise aux individus lorsqu'il s'agit des renseignements personnels sur la santé obtenus, détenus ou révélés par les médecins dans les hôpitaux publics, pas plus qu'elle ne protège les renseignements personnels sur la santé des employés détenus ou utilisés par les employeurs qui ne font pas partie de la fonction publique fédérale ou qui sont considérés, selon la loi, comme étant "un ouvrage ou une entreprise de compétence fédérale". Dans le cas des employés au service des universités provinciales, il arrive que le droit à la vie privée en vertu du droit commun leur accorde une certaine protection, mais autrement, c'est dans le cadre de contrats qu'ils sont protégés.

La loi ontarienne intitulée *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* (ci-après appelée la "LPRPS") est entrée en vigueur au mois de novembre 2004<sup>1</sup>. La LPRPS joue un rôle important pour les employés en Ontario, mais elle constitue également un élément essentiel pour les associations de professeurs de l'Ontario qui cherchent à négocier des normes convenables pour assurer la protection des renseignements personnels sur la santé de leurs membres.

---

<sup>1</sup> Avant son adoption (en l'absence d'une loi provinciale dans le domaine), la loi fédérale intitulée *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE) s'appliquait aux renseignements personnels obtenus dans le cadre des activités commerciales privées des médecins praticiens, et non pour un hôpital. Cette loi ne remplace pas l'obligation de protéger les renseignements personnels, à moins que le Commissaire à la protection de la vie privée du Canada ne considère la LPRPS comme étant *substantiellement comparable* à la LPRPDE. Cependant, l'effet et la portée de la LPRPS diffèrent de ceux de la LPRPDE. En particulier, et comme on le souligne dans ce mémo, la LPRPS protège davantage les renseignements personnels sur la santé que les médecins praticiens remettent aux employeurs en vertu de la loi.

Alors que certaines associations de professeurs ont négocié une convention collective qui vise à protéger les *renseignements personnels* de leurs membres, cette convention ne confère aucune protection particulière aux renseignements personnels sur *la santé* de leurs membres. Les renseignements personnels sur la santé constituent, selon les cours et les tribunaux, des renseignements *extrêmement délicats* qui méritent une protection spéciale. Dans le but de mieux protéger ces renseignements, les employeurs qui obtiennent des dépositaires de renseignements sur la santé certains renseignements personnels sur la santé de leurs employés doivent, en vertu de la *LPRPS*, s'assurer d'enregistrer et de protéger cette information avec la même rigueur que les dépositaires. Cette notion peut cependant sembler vague aux employeurs (ou pire, faire uniquement l'objet de manquements), de sorte qu'on recommande fortement aux associations de professeurs, en Ontario ou ailleurs, de négocier avec l'employeur un protocole (ou mieux encore, un libellé) qui garantisse qu'on respecte les principes et les exigences de la *LPRPS*, incluant, à tout le moins, ce qui suit:

*Renseignements personnels sur la santé:*

- a) on donne à ces renseignements la même définition que dans la *LPRPS*;<sup>2</sup>
- b) ces renseignements ne se trouvent pas dans le dossier personnel général (pour éviter qu'on ne les utilise à des fins non prévues);
- c) ces renseignements sont accessibles au membre sur demande afin de confirmer leur précision ou la pertinence de les conserver;
- d) on ne recueille ces renseignements qu'après avoir obtenu le consentement exprès de l'employé (soit le consentement d'en préciser les usages);
- e) on ne conserve et on n'utilise ces renseignements que pour les usages convenus et uniquement durant le temps nécessaire pour réaliser les buts souhaités;
- f) ces renseignements sont précis et à jour dans la mesure du possible et on ne les obtient

---

<sup>2</sup> À l'article 4(1) de la *LPRPS*, on définit (en partie) les renseignements personnels sur la santé comme suit:

"...comprennent des renseignements verbaux ou écrits concernant un particulier, si les renseignements:

- (a) ont trait à la santé physique ou mentale du particulier, notamment les renseignements relatifs aux antécédents de santé de sa famille;
- (b) ont trait aux soins de santé apportés au particulier, notamment à l'identification d'une personne comme fournisseur de soins de santé pour ce particulier;
- (c) constituent un programme de services au sens de la *Loi de 1994 sur les soins de longue durée* pour ce particulier;
- (d) ont trait aux paiements relatifs aux soins de santé fournis au particulier ou à son admissibilité à ces soins;
- (e) ont trait au don d'organes ou de substances corporelles par ce particulier, ou s'ils sont dérivés des tests effectués sur ces organes ou substances;
- (f) représentent le numéro de carte santé de ce particulier;
- (g) permettent d'identifier le mandataire spécial du particulier. 2004, c. 3, annexe A, par. 4 (1).

Pour consulter le texte complet, consulter le site Web à l'adresse:

<http://www.canlii.org/on/laws/sta/2004c.3sch.a/20050211/whole.html#BK1>.

- g) que du ou des dépositaires de renseignements sur la santé désignés par l'employé; on ne doit révéler ces renseignements à quiconque autre que les individus expressément désignés dans le formulaire de consentement, lorsqu'il est clairement nécessaire de procéder à leur divulgation, ou lorsqu'exigé par la loi;
- h) ces renseignements font l'objet de protocoles de sécurité pour éviter qu'on ne les divulgue de façon involontaire.

La *LPRPS* vise à protéger la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels sur la santé. Par conséquent, on doit s'attarder principalement aux fournisseurs de soins de santé effectuant la collecte, le stockage et la divulgation des renseignements personnels sur la santé, puisqu'ils sont ceux qui détiennent et qui contrôlent le plus souvent ce genre de renseignements. Cependant, il est également important de protéger les renseignements personnels sur la santé que le fournisseur de soins de santé (on parle ici de *dépositaire de renseignements sur la santé* dans la loi) révèle directement à des tiers, incluant les employeurs.<sup>3</sup>

Sur son site Web<sup>4</sup>, le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée nous informe que la loi impose des obligations aux employeurs obtenant des renseignements personnels sur la santé de leurs employés d'un dépositaire de tels renseignements. Par exemple, si un dépositaire de renseignements sur la santé remet à un employeur des renseignements personnels sur la santé afin de déterminer si le lieu de travail est adapté au handicap d'un employé, on ne peut utiliser ces renseignements à d'autres fins, ceux-ci doivent être aussi précis et récents que possible, sans compter qu'on doit adopter les mesures qui s'imposent pour n'en permettre qu'un accès strictement pertinent et les détruire dès qu'on a atteint le but pour lequel on les avait obtenus au départ.

Qu'est-ce que cela signifie pour les membres en Ontario et ailleurs? On recommande fortement, en plus des protocoles particuliers (ou du libellé) suggérés ci-dessus dans le but de protéger les renseignements personnels sur la santé de vos membres, que vous informiez ceux-ci qu'ils ne doivent signer aucun formulaire d'embauche ou préliminaire à l'embauche prévoyant des consentements généraux permettant de divulguer des renseignements personnels sur la santé (ou autre) (ce qui peut, dans bien des cas, venir également en contradiction avec la convention collective). Dans le cas des employés évoluant en Ontario, lorsque l'employeur (ou le fournisseur de prestations) exige de plein droit des renseignements personnels sur la santé,

---

<sup>3</sup> 7. (1) Sauf si cette loi ou ses règlements prévoient précisément le contraire, celle-ci touche:

- (a) la collecte de renseignements personnels sur la santé par un dépositaire de renseignements sur la santé à compter de l'entrée en vigueur de cet article;
- (b) **l'utilisation ou la divulgation de renseignements personnels sur la santé** à compter de l'entrée en vigueur de cet article par
  - (i) un dépositaire de renseignements sur la santé, même si celui-ci a recueilli ces renseignements avant l'entrée en vigueur;
  - (ii) **un individu qui n'est pas dépositaire de renseignements sur la santé et auquel un dépositaire de renseignements sur la santé a révélé les renseignements,...**

<sup>4</sup> [http://www.ipc.on.ca/scripts/index\\_.asp?action=31&P\\_ID=15371&N\\_ID=1&U\\_ID=0&LG\\_ID=1#application](http://www.ipc.on.ca/scripts/index_.asp?action=31&P_ID=15371&N_ID=1&U_ID=0&LG_ID=1#application)

ceux-ci ne devraient divulguer ces renseignements qu'au travers de leur (s) professionnel (s) de la santé (plutôt que de remettre ces renseignements à l'employeur sur une fiche). Cette façon de faire permet à l'employé de se prévaloir de toutes les protections et de tous les recours disponibles en vertu de la loi dans le cas où l'employeur tenterait d'utiliser les renseignements à des fins autres que la raison première de leur divulgation (par exemple, dans le cadre de mesures disciplinaires ou pour congédier l'employé) ou s'il omettait de protéger lesdits renseignements.

Une mesure de protection améliorée prévue dans la loi ontarienne confère à l'employé un meilleur contrôle sur la teneur des renseignements divulgués par le fournisseur de soins de santé. La divulgation doit être précédée d'un consentement écrit spécifique, par exemple, à l'effet qu'on ne doit divulguer que les renseignements sur la santé qui présentent une certaine pertinence pour la demande d'arrangement.<sup>5</sup> Ainsi, si on révèle subséquemment des renseignements non pertinents, l'employé peut déposer une plainte auprès du Commissaire à la protection de la vie privée.

---

<sup>5</sup> On exprime des idées comparables dans l'Énoncé de principes de l'ACPPU sur la protection de la vie privée et des renseignements personnels (novembre 2004):

“Dans le cas où l'employé cherche à trouver un arrangement, les experts consultants se borneront de même à statuer sur la nécessité et la validité de l'arrangement proposé. Les employeurs ne demanderont pas d'obtenir les détails de l'état de santé de l'employé pas plus que les professionnels de la santé ne fourniront des détails au delà de ceux qui sont nécessaires pour parvenir à l'arrangement recherché.”

([http://www.caut.ca/en/policies/privacy\\_health.asp](http://www.caut.ca/en/policies/privacy_health.asp))