

BULLETIN JURIDIQUE DE L'ACPPU

**Confidentialité des renseignements personnels
sur la santé et restriction du droit
de divulgation des employeurs**

Octobre 2008

Le présent bulletin est diffusé uniquement à titre d'information et ne constitue pas un avis juridique.

Confidentialité des renseignements personnels sur la santé et restriction du droit de divulgation des employeurs

1^{re} PARTIE - INTRODUCTION

Le respect de la vie privée est un droit, mais pas un droit absolu : il est assujéti à des restrictions découlant de droits et d'obligations antagonistes. La vie privée d'un employé doit certes être protégée, mais en tenant compte néanmoins de divers facteurs tels que les besoins suscités par l'opportunité d'un accommodement, l'obligation de l'employeur d'offrir à tous un milieu de travail sûr, et l'attente raisonnable de l'employeur que ses employés rempliront les obligations que leur impose leur contrat de travail, c'est-à-dire s'acquitteront des tâches auxquelles ils ont consenti en acceptant l'emploi qu'ils occupent¹.

L'un des principaux objectifs de la législation régissant le travail et l'emploi est de garantir aux employés un minimum de protection. Le droit du travail fait néanmoins la part belle aux employeurs : il n'établit pas l'équilibre des forces, pas plus qu'il ne protège au mieux les droits des employés. La loi laisse ces questions aux mains des parties au contrat. Un contrat de travail (qu'il s'agisse ou non d'une convention collective) peut étendre les droits des employés, mais il ne peut, en règle générale, réduire la protection minimale garantie par la loi. Là où celle-ci est muette, la common law peut en partie y suppléer². À la différence, cependant, des garanties inscrites dans les textes de loi, qui fixent un seuil minimal prescriptif, les protections offertes par la common law peuvent être amoindries, parfois involontairement, par le libellé du contrat et le comportement des intéressés.

Dans les lieux de travail syndiqués et certains autres qui ne le sont pas, les arbitres doivent interpréter la convention collective en tenant compte de la législation sur l'emploi (droit du travail, droits de la personne, etc.) et de l'ensemble des lois. Quand le libellé du contrat manque de clarté, l'arbitre doit se laisser guider par les textes de lois ou les interprétations judiciaires ou quasi judiciaires de clauses contractuelles de formulation identique ou semblable (interprétations en common law). Dans un cas comme dans l'autre, l'interprétation de l'arbitre peut avoir pour résultat de minorer les intentions et attentes exprimées par le syndicat et ses membres.

La raison d'être d'un syndicat ou d'une association professionnelle est de fournir à ses membres la meilleure protection possible, ce qui signifie au moins trois choses pour le syndicat : qu'il doit a) être au fait des droits conférés par la loi et la common law, b) chercher, autant que possible, à élargir la portée de ces droits au moment de rédiger le contrat et c) éviter les imprécisions, omissions et autres formulations boiteuses susceptibles de restreindre les droits reconnus en common law³.

Contexte – Protection des renseignements personnels sur la santé garantie par la loi, la common law et les contrats

En l'absence de convention collective, la loi impose très peu de contraintes à l'employeur qui désire obtenir des renseignements personnels médicaux sur ses employés au cours ou au retour de leur congé de maladie (contrairement aux autorités sanitaires et aux pouvoirs publics qui, eux, sont assujettis à un plus grand nombre de contraintes). La vie privée en milieu de travail ne fait pas l'objet de la même protection que les droits de la personne : elle ne bénéficie pas d'un statut *quasi constitutionnel*. Il est vrai que quelques arbitres ont fait appel à la common law et à des interprétations judiciaires de la *Charte canadienne des droits et libertés* pour affirmer que le respect de la vie privée est un droit *fondamental* et que la confidentialité des renseignements personnels sur la santé mérite la plus grande protection que puisse autoriser l'interprétation de la législation et des contrats⁴. La jurisprudence arbitrale, toutefois, manque de constance. Même dans les instances où il est admis que le respect de la vie privée est un droit qui, dans la mesure du raisonnable, doit être protégé, et que les employeurs devraient être habilités à recueillir, à utiliser ou à divulguer des renseignements personnels uniquement quand cela est nécessaire et à des fins raisonnables, ce qui est reconnu comme *nécessaire* et comme *raisonnable* varie d'une décision à l'autre⁵.

Un contrat rédigé en des termes flous empêche l'arbitre non seulement de bien saisir l'intention des parties, mais aussi de déterminer ce qui est nécessaire et ce qui est raisonnable. Les arbitres ne sont pas liés par les décisions de leurs pairs⁶. De manière générale, ils ne sont pas contraints de suivre les décisions judiciaires quand elles portent à la fois sur des questions de faits et de droit ou sur des questions de faits uniquement. La raison en est que les *faits* et le droit sont susceptibles d'*interprétation*. Rares sont les différends dans lesquels le juge ou l'arbitre s'est prononcé contre un employeur implacable et outrancièrement indiscret⁷. Le meilleur remède reste la prévention : un contrat qui stipule clairement à quel moment, pour quel motif, de quelle façon et dans quelle mesure l'employeur est en droit (ou non) de recueillir et d'utiliser des renseignements personnels sur la santé de ses employés au cours ou au retour de leur congé de maladie.

Voici un extrait de l'« Énoncé de principes sur la protection de la vie privée et des renseignements personnels sur la santé » de l'ACPPU⁸ :

Lorsqu'un employeur doit, pour administrer une convention collective, vérifier un état de santé pour les besoins d'un congé de maladie, d'un congé d'invalidité à long terme ou d'autres politiques, il se fondera en premier lieu sur l'avis du professionnel de la santé qui prodigue des soins à l'employé. De son côté, le professionnel de la santé se bornera à confirmer si l'état de santé de l'employé empêche celui-ci de retourner au travail et, dans ce cas, à prévoir la durée du congé.

Le libellé convient à un texte qui présente une *politique* : il laisse toute latitude aux parties pour s'entendre sur le moment (c.-à-d. sur le concours de circonstances) où la divulgation est permise ou obligatoire, sur les règles à suivre pour déterminer si la divulgation est nécessaire à l'*administration de la convention collective*, ainsi que sur ce qu'il convient de faire dans l'éventualité où l'employeur juge insuffisants les renseignements reçus. Un tel énoncé de principes fournit des éléments d'orientation, mais serait en revanche trop vague pour les besoins d'un contrat : il ouvrirait la porte à des interprétations abusives quant aux circonstances pouvant justifier l'exigence de divulgation. Sans

Sans autre spécification ni restriction, l'employeur serait libre d'imposer des *programmes de gestion des limitations fonctionnelles*, largement critiqués par les syndicats en raison de leur caractère outrancièrement indiscret.

Protection de la vie privée garantie par la loi

Au moins quatre types de lois provinciales sur l'emploi protègent jusqu'à un certain point les renseignements personnels sur la santé : celles portant sur la santé et la sécurité au travail, sur l'indemnisation des accidents du travail, sur les droits de la personne et sur les normes d'emploi. Cette liste ne tient compte ni des textes de loi provinciaux visant particulièrement la protection des renseignements personnels sur la santé, ni de la législation relative à la *protection de la vie privée* elle-même; ceux-là visent à prévenir des abus et des mauvais usages de la part des établissements de santé et sont d'application limitée dans la plupart des milieux de travail⁹, tandis que celle-ci restreint l'utilisation des renseignements personnels obtenus avec le consentement de l'intéressé et interdit qu'il soit fait usage de renseignements de cet ordre obtenus sans le consentement de la personne concernée.

I) Législation relative aux normes du travail et de l'emploi

Il ne s'agit pas ici des codes du travail, mais de la législation qui établit des normes. Celle-ci varie légèrement d'une province à l'autre, mais elle reflète des préoccupations et des façons d'aborder ces dernières qui sont communes à toutes les provinces. En général, elle fixe des normes minimales d'exposition sur les lieux de travail et autorise l'employeur, explicitement ou implicitement, à requérir un certificat médical de l'employé en congé de maladie. Le plus souvent, cependant, elle ne précise pas l'étendue des renseignements qui doivent figurer sur ce certificat, ni le nombre de jours de congé de maladie à partir duquel l'employeur peut l'exiger, ce qui signifie qu'en l'absence de stipulations contractuelles à ce sujet, la direction peut légitimement sommer un salarié de fournir, pour toute journée où ce dernier s'est absenté pour cause de maladie, une attestation médicale plus détaillée que celle qu'il a déjà produite¹⁰. Il en va de même pour le certificat médical à produire au retour d'un congé de maladie. Si le contrat est muet sur ces questions, la législation sur les normes d'emploi n'offre aucune protection contre les employeurs exagérément exigeants. Il importe de noter, en revanche, que cette législation permet aux parties au contrat de prévoir une protection accrue pour les employés, notamment en excluant toute obligation de fournir un certificat médical en quelque circonstance que ce soit, ou en exigeant un tel certificat dans certaines circonstances seulement, ou encore en restreignant la nature ou le niveau de détail du certificat. Comme il a été dit plus haut, la législation sur les normes d'emploi ne fait que définir un seuil minimal de protection que l'employeur doit respecter.

II) et III) Législation relative à l'indemnisation des travailleurs ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail

En cas de blessures survenues au travail, qu'elles forcent ou non l'employé à s'absenter, l'employeur a non seulement le droit, mais aussi l'obligation, en vertu de la législation qui régit l'indemnisation des accidents du travail ainsi que la santé et la sécurité au travail, de recueillir des renseignements précis sur l'accident et sur la gravité de toute blessure ou maladie en découlant. Dans certains cas – les dispositions législatives à cet égard varient d'une province à l'autre – l'employeur doit également s'enquérir du pronostic et du traitement à suivre¹¹. Les obligations que la loi impose ainsi à

loi impose ainsi à l'employeur ne peuvent être éteintes ni limitées par le contrat, lequel peut néanmoins prévoir certaines mesures de protection de la vie privée. En effet, un accident du travail ne rend pas nécessaire la divulgation de tous les détails sur l'état de santé de l'employé concerné. De plus, il est possible de restreindre le droit de l'employeur de conserver et de transmettre des renseignements médicaux à des tiers non spécifiquement autorisés. Il est utile de rappeler que le présent bulletin ne traite pas spécialement des obligations respectives des parties dans le cas d'un accident ou d'un incident survenu au travail et donnant lieu à une réclamation ou à une absence.

IV) Législation relative aux droits de la personne

Dans le cas où un employé sollicite des mesures d'adaptation à son incapacité au moment de retourner au travail ou pour continuer à travailler, la divulgation de renseignements personnels sur la santé est soumise à des règles diverses, conformément aux lois sur les droits de la personne et aux décisions arbitrales antérieures. Ainsi qu'il a déjà été dit, un contrat qui prévoit des restrictions ou des procédures claires dissuadera l'employeur de poser des exigences inopportunes ou outrancièrement indiscretes.

V) Législation relative à la protection de la vie privée

Les lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, dont la plupart s'appliquent dans une certaine mesure aux universités, n'ont pas pour but d'interdire à l'employeur d'exiger des renseignements personnels sur la santé des employés en congé de maladie, de retour d'un congé de maladie ou sollicitant un accommodement¹². Ces lois sont de portée beaucoup plus générale : elles régissent l'usage que les organismes publics font des renseignements personnels en leur possession. Un organisme public ne peut ni collecter de tels renseignements sans le consentement éclairé des personnes concernées, ni divulguer les renseignements obtenus autrement qu'en accord avec les exigences prévues dans les lois et sous réserve du consentement de la personne intéressée, ni non plus utiliser ces renseignements à d'autres fins que celles pour lesquelles le consentement a été donné. Ainsi, ces lois protègent les citoyens, qu'ils aient ou non le statut d'employé, contre l'usage abusif et la divulgation illicite de renseignements personnels. Lorsqu'un employé consent, par l'entremise d'un contrat ou autrement, à ce que les renseignements personnels sur sa santé soient recueillis par son employeur, celui-ci est habilité à le faire, sans toutefois pouvoir utiliser ces renseignements à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont été obtenus. La collecte et l'utilisation de renseignements personnels sont assujetties soit aux conditions expresses auxquelles le consentement a été donné, soit à l'interprétation *raisonnable* du contrat, dans le cas où le libellé de celui-ci manque de clarté.

Ainsi, à la différence des décisions des arbitres et des commissions des droits de la personne, selon lesquelles la divulgation de renseignements relatifs au *diagnostic* ne revêt pas, dans la plupart des cas, un caractère nécessaire et raisonnable eu égard aux fins de l'employeur, notamment aux fins d'accommodement, quand une clause contractuelle autorise la divulgation presque illimitée de renseignements personnels, y compris ceux relatifs au diagnostic, la législation dont il est question ici ne peut, pas plus, du reste, que les autres lois, libérer l'employé de l'obligation de divulguer¹³. À l'opposé, un contrat qui limite expressément les renseignements que l'employeur est autorisé à exiger fournit une meilleure protection que n'importe lequel des textes de loi susmentionnés¹⁴.

Divulgence ordonnée par un arbitre

Le processus arbitral (portant sur l'interprétation d'une convention collective ou d'un autre type de contrat de travail) est l'autre voie par laquelle l'employeur peut faire valoir son exigence légitime d'accéder aux renseignements personnels sur la santé. Dans le cas où les aptitudes d'un plaignant, la nécessité d'un accommodement ou les droits relatifs au congé de maladie font l'objet d'un litige, l'arbitrage des griefs peut avoir pour résultat d'obliger l'employé à divulguer tout renseignement pertinent sur sa santé. Par ailleurs, un employé s'estimant lésé qui s'oppose au refus de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à son endroit peut être contraint de se faire examiner par un médecin indépendant et de divulguer tout renseignement pertinent ou potentiellement pertinent sur sa santé, par exemple un diagnostic, un pronostic ou une médication. Une obligation de divulguer aussi étendue, qui ne saurait, sauf stipulation contractuelle à l'effet contraire, être imposée que par un arbitre, constitue une intrusion exceptionnelle dans la vie privée d'un particulier et une atteinte à son autonomie. Toutes ces questions sont soumises aux règles de la preuve et ont fait l'objet de décisions peu uniformes de la part des arbitres, qui sont investis de vastes pouvoirs en pareilles circonstances.

Cette question précise ne sera pas discutée plus avant dans le présent bulletin.

PARTIE II – PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS SUR LA SANTÉ DE VOS MEMBRES

1. Quand, ou *dans quelles circonstances*, l'employeur peut-il exiger qu'un de vos membres fournisse un certificat médical pendant qu'il est en congé de maladie ou à son retour au travail?

I) Common law

En l'absence de contrat exécutoire, la common law ne pose aucune limite au nombre de jours à partir duquel un employeur peut demander à obtenir d'un employé une pièce justifiant son congé de maladie ou son droit de retourner au travail après un tel congé. Seules quelques provinces se sont dotées de lois qui modifient, mais très peu, la common law. Des clauses contractuelles explicites constituent la meilleure protection.

II) Législation relative aux normes du travail et de l'emploi

Aucune mesure législative n'oblige les employés à fournir un certificat médical ou une pièce justificative au cours d'un congé de maladie, ni n'empêche d'ailleurs employés et employeurs de négocier des restrictions relatives au moment où des renseignements sur la santé peuvent être exigés. Par conséquent, en l'absence de stipulations contractuelles expresses, l'employé n'a d'autre recours que d'invoquer le *caractère déraisonnable* de la demande de l'employeur ou une *violation du droit à la vie privée* reconnu en common law. Aucune de ces deux prétentions ne fournit de directive claire ou de certitude aux parties au contrat ou à l'arbitre. L'issue d'un tel recours est imprévisible.

Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard

À Terre-Neuve¹⁵, en Nouvelle-Écosse et dans l'Île-du-Prince-Édouard, l'employeur est en droit d'exiger un certificat médical après trois jours d'absence.

Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick¹⁶, l'employeur est en droit de le faire seulement au bout de *quatre* jours d'absence de l'employé pour cause de maladie.

Québec, Ontario, Manitoba, Saskatchewan et Colombie-Britannique

Dans ces provinces, aucune mesure législative ne restreint le droit général de la direction d'exiger un certificat médical¹⁷. Dans ce cas, comme il a déjà été dit, le dernier mot revient à ceux que lie la relation de travail, à l'employeur qui se conforme à la common law ou à l'arbitre chargé de déterminer si l'équipe de direction a exercé ses droits dans des limites raisonnables.

Alberta

En Alberta, aucune loi ne restreint le droit de l'employeur d'exiger un certificat médical de l'employé en congé de maladie ou de retour d'un congé de maladie. Dans le milieu universitaire, aux termes de la *Post Secondary Learning Act*, il appartient à l'employeur et à l'association du personnel universitaire de négocier les conditions relatives aux congés, y compris les congés de maladie.

III) Lois sur les droits de la personne : l'obligation de prendre des mesures d'adaptation entraîne également une obligation de divulguer

Quand un employé au travail, ou de retour au travail, sollicite des accommodements à cause de restrictions médicales, ou doit prendre congé en raison de l'incompatibilité entre son travail et les restrictions médicales qu'il a reçues, l'employeur est autorisé, en vertu des lois sur *la santé et la sécurité au travail* et sur les *droits de la personne* (nonobstant toute politique interne ou tout contrat spécifiant le contraire), à exiger les renseignements médicaux **pertinents** à partir desquels il pourra examiner les formes d'accommodement possibles et fournir un milieu de travail sécuritaire à l'employé concerné et à toute autre personne sur qui les besoins d'accommodement de l'employé pourraient avoir des conséquences. L'étendue des renseignements à divulguer et, partant, le caractère raisonnable de la limitation de ces renseignements sont abordés ci-dessous.

2. Quelle est l'étendue des renseignements personnels sur la santé qui peuvent être exigés?

I) Généralités

La plupart des lois provinciales ne disent rien sur la teneur ni sur l'éventail des renseignements exigibles. L'*Employment Standards Act* de l'Île-du-Prince-Édouard constitue une exception notable. Le paragraphe 22.2(2) de cette loi restreint l'objet de la divulgation à un certificat « signé par un médecin praticien attestant que l'employé est incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure ». (Traduction)

Cela signifie qu'à défaut de toute autre entente entre les parties, l'employeur ne peut exiger plus qu'une attestation (rapport signé par un médecin praticien) déclarant l'employé inapte au travail. Il serait donc possible de soutenir, en l'absence de motifs raisonnables de soupçonner l'employé de fraude (ou à moins que l'*obligation d'offrir un accommodement* ait été invoquée), que l'employeur ne peut exiger aucun renseignement supplémentaire.

Alors que certaines sentences arbitrales donnent des avertissements inquiétants, d'autres sont quelque peu rassurantes.

Dans l'affaire *Victoria Newspaper Guild c. Victoria Times Colonist*, non publiée, 12 février 1986, l'arbitre Hope a affirmé que rien ne s'opposait à la divulgation de renseignements de caractère courant relatifs à la nature de la maladie ou de l'incapacité, au pronostic, s'il y a lieu, ainsi qu'à la durée de l'absence et que, de manière générale, l'employeur était en droit d'exiger tous les renseignements nécessaires pour vérifier si la maladie ou l'incapacité déclarée était bien réelle et pour mesurer les répercussions de celle-ci sur la présence au travail de l'employé.

Cette *conclusion* cautionne, ou du moins tolère, une plus grande intrusion dans la vie privée que bien d'autres décisions. Il faut dire que, dans l'affaire en question, le contrat ne contenait aucune clause de protection particulière.

La nature générale d'une maladie **peut** être distinguée du diagnostic tout comme elle peut ne pas l'être. Dans l'affaire *C.E.P., section locale 449 c. West Coast Energy Inc.*, [2004] C.L.A.D. No. 504 (QL), l'arbitre John Hall a fait remarquer que, en matière de prestations d'invalidité de courte durée, les arbitres avaient presque toujours soutenu que l'employeur n'était pas habilité à connaître le diagnostic médical posé sur un employé. Si cela est vrai quand il s'agit de déterminer l'admissibilité à des *prestations*, ce l'est tout autant au sujet des demandes d'approbation de congé de maladie ou de réintégration d'un poste après un congé de maladie.

Sur la question de savoir quel type d'information pouvait décrire « la nature d'une maladie », l'arbitre Hall a avancé que les renseignements devaient être suffisants pour permettre à l'employeur de déterminer si la maladie influait réellement sur la capacité de l'employé à remplir ses fonctions.

Par ailleurs, les renseignements que l'employeur cherche à obtenir doivent, comme l'indique l'arbitre Stan Lanyon dans l'affaire *CUPE, section locale 728 c. Surrey School District No. 36*, [2006] B.C.C.A.A.A. No. 47 (QL), être raisonnablement nécessaires à l'administration des crédits de congé de maladie. En d'autres mots, bien que l'employé soit tenu de fournir assez d'information pour étayer sa demande de congé ou de prestations, le respect de la vie privée peut limiter la quantité et la teneur des renseignements qui peuvent raisonnablement être exigés. Par exemple, dans l'affaire *B.C. Nurses' Union c. Parkridge Hospital*, [1992] B.C.C.A.A.A. No. 52 (McPhillips) (QL), dans laquelle la nature de la maladie a été décrite comme un « stress », il a été décidé que l'employeur n'avait aucun motif raisonnable d'exiger davantage de renseignements.

RECOMMANDATION – La meilleure protection pour vos membres réside dans des stipulations semblables aux dispositions de la loi de l'Île-du-Prince-Édouard, à défaut de quoi des différends relatifs au niveau suffisant d'information ou à la distinction entre état de santé et diagnostic pourraient fort bien voir le jour. Il est aussi recommandé de prévoir des mesures de protection additionnelles, à savoir : que le certificat médical soit fourni par l'employé seulement, que l'employeur soit tenu

l'employeur soit tenu d'accepter un certificat médical signé par le médecin de l'employé et qu'aucune pièce justificative supplémentaire ne soit exigée en l'absence de preuve claire et raisonnable de fraude de la part de l'employé.

II) Obligation de prendre des mesures d'adaptation

En règle générale, il n'est pas loisible à l'employeur d'exiger des renseignements personnels sur la santé d'un employé en congé de maladie ou d'invalidité de longue durée à moins que le besoin raisonnable d'administrer un régime d'indemnisation de congé de maladie ne justifie l'obtention de tels renseignements. Il est cependant fréquent qu'un employeur exige cette information en présentant la chose comme tout à fait normale, voire, bien souvent, en prétextant qu'il désire favoriser le retour au travail de l'employé¹⁸. Selon la règle habituelle, une demande d'accommodement raisonnable est étudiée une fois seulement qu'un employé ou son représentant (syndical ou autre) l'a adressée à son employeur. Il existe toutefois des exceptions, mais elles ne devraient être invoquées qu'avec discernement et à-propos¹⁹. Les *formulaire de détermination des capacités fonctionnelles* que les employeurs font remplir par leurs employés au retour de leur congé de maladie portent souvent indûment atteinte à la vie privée. Lorsqu'un employé sollicite des mesures d'adaptation ou qu'un employeur s'efforce raisonnablement d'offrir un accommodement à un employé en vue de faciliter son retour au travail ou la poursuite de son travail, ce qui *peut* alors être exigé diffère considérablement de ce qui est exigible en d'autres circonstances. Cette question sera traitée plus en profondeur dans la suite de ce bulletin.

En l'absence de clause contractuelle à l'effet contraire, l'employeur peut être fondé à exiger que l'employé consulte un spécialiste ou un médecin praticien déterminé. Comme les employés ont l'obligation de se montrer pleinement coopératifs, dans les limites du raisonnable, au cours du processus d'accommodement, il leur a été ordonné, dans nombre de décisions arbitrales, de consulter un spécialiste choisi par l'employeur afin que celui-ci dispose de renseignements non fournis par le médecin traitant. Une immixtion encore plus grande dans la vie privée peut être autorisée par l'arbitre en cas de litige au sujet du caractère raisonnable de l'accommodement ou d'une autre question. C'est pourquoi il est fortement recommandé de libeller les clauses contractuelles avec grande précision. Celles-ci peuvent, si aucun soupçon raisonnable ni preuve de fraude ne pèse sur l'employé, contraindre l'employeur à se contenter des renseignements personnels sur la santé fournis par le médecin de l'employé.

Bien que, selon certaines sentences arbitrales, l'inflexibilité de l'employé à l'égard des renseignements médicaux qu'il est prêt à fournir exempte effectivement l'employeur du devoir de prendre des mesures d'adaptation (voir par exemple *British Columbia Teachers Federation c. Kamloops/Thompson School District No. 73*, [2005] B.C.C.A.A. No. 39 (QL))²⁰, ce dernier est par ailleurs tenu, dans le cadre de la recherche d'accommodement, d'obtenir des renseignements aussi récents que possible sur les capacités fonctionnelles de l'employé, ce qui ôte à ladite exemption son caractère absolu. Dans l'affaire *R. G. c. Oak Bay Marine Management Ltd.*, [2004] B.C.H.R.T.D. No. 180 (QL), le British Columbia Human Rights Tribunal a statué ceci :

Le devoir de prendre des mesures d'adaptation est une obligation positive qui contraint l'employeur à se procurer tous les renseignements pertinents sur l'incapacité de l'employé, dans la mesure, du moins, où ils sont aisément accessibles. Font partie de ces renseignements ceux qui portent sur l'état de santé actuel de l'employé, sur le pronostic de

rétablissement et sur la capacité de l'employé à remplir ses fonctions et à s'acquitter d'autres tâches que celles attachées à son poste. (Traduction)

*Résumé – Obligation de divulguer liée à l'accommodement*²¹

Voici en résumé ce que l'employeur est autorisé à exiger afin d'accommoder un employé :

- les risques que le lieu de travail et les tâches professionnelles de l'employé représentent pour sa santé (et celle des autres) étant donné son état physique ou son incapacité, de même que les moyens susceptibles de prévenir ou de réduire ces risques;
- les restrictions médicales que doit observer l'employé, par exemple, le poids maximal qu'il peut soulever ou tirer, les conditions auxquelles il peut rester assis ou debout, les pauses qu'il lui faut prendre, le nombre d'heures durant lesquelles il peut travailler et l'aide à la concentration dont il a besoin;
- le type de travail, de tâche ou de contact avec ses collègues que l'employé doit éviter, ainsi que, parfois, la cause de cette interdiction (quoique des renseignements diagnostiques ou pronostiques ne soient pas toujours requis); si, par exemple, l'employé est un professeur et qu'il ne peut enseigner, alors, pour légitimer et mettre en place un accommodement qui l'en dispenserait totalement ou partiellement, il est probable qu'une pièce justificative d'un médecin, indiquant notamment la durée prévisible du besoin d'accommodement, soit exigible (aux fins de suppléance et de planification à court et à long terme). Une telle pièce justificative peut en outre s'avérer nécessaire pour permettre à l'employeur d'évaluer si d'autres arrangements, liés, par exemple, à l'obligation d'effectuer des recherches et d'en publier les résultats ou aux tâches administratives, doivent être pris et, le cas échéant, d'évaluer s'il convient, dans les circonstances, d'approuver un congé de maladie partiel. La meilleure ligne de conduite consiste à livrer peu de détails tout en fournissant une justification;
- les risques que l'état de santé de l'employé peut faire courir aux autres. Ce type de renseignement est particulièrement pertinent dans le cas des cours en laboratoire, où s'appliquent des consignes de sécurité spéciales et où le chargé d'enseignement peut être responsable de la santé et de la sécurité des personnes présentes. Si, par exemple, l'employé qui travaille dans un laboratoire possède une mobilité réduite ou se trouve dans une certaine mesure incapable de superviser des activités ou de réagir à des situations qui présentent des risques élevés (fuites, explosions, etc.), alors d'autres formes d'accommodement peuvent devoir être envisagées. En outre, si l'incapacité de l'employé a pour cause une maladie contagieuse ou infectieuse, l'employeur a le droit de savoir si le train de mesures d'adaptation doit prendre en compte les risques inhérents à une telle maladie.

Par ailleurs, dans l'affaire *British Columbia Nurses' Union c. Health Employers Association of British Columbia*, [2006] B.C.C.A.A. No. 162 (QL), le conseil d'arbitrage, *tout en reconnaissant que chaque situation est unique et appelle l'application de critères différenciés*, a fourni des indications relatives à l'éventail de renseignements qui peuvent raisonnablement être exigés pour l'examen d'une demande d'accommodement. Les voici :

(1) la nature de la maladie – description de la maladie, sans que le diagnostic comme tel ne soit exigible;

(2) le caractère permanent ou temporaire de l'incapacité – probabilité que l'état de santé de l'employé demeure inchangé, se détériore ou s'améliore au fil du temps, ainsi que l'horizon temporel prévisible pour toute amélioration;

(3) les restrictions médicales et les limitations fonctionnelles – énumération aussi détaillée que possible des fonctions du poste et extérieures au poste que l'employé est capable ou incapable d'exercer;

(4) l'expertise sur laquelle s'appuie le constat sur la santé – ce constat repose soit sur la seule opinion de l'employé, soit sur celle d'un expert; dans ce dernier cas, il y a devoir de mentionner les examens médicaux subis; aucun résultat d'examen, aucune radiographie ni aucune observation clinique n'est exigible;

(5) le traitement et la médication – description des traitements ou des médicaments prescrits susceptibles d'influer sur le type d'accommodement à mettre en place ou sur la capacité de l'employé à remplir ses fonctions.

III^e PARTIE

A CONCLURE UN CONTRAT AFIN DE MIEUX PROTÉGER LA CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS SUR LA SANTÉ

Principes

Ci-dessous sont exposés certains principes et conseils qu'il est bon d'avoir à l'esprit au moment de rédiger le contrat.

- Les parties doivent, à l'égard du droit fondamental au respect de la vie privée, prendre un engagement global qui concorde avec les principes énoncés à l'annexe I de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, c. 5; puisque la législation provinciale ne garantit pas aux *employés* une protection uniforme des renseignements personnels sur leur santé, il est recommandé de chercher à libeller le contrat de manière à ce qu'il offre la plus grande protection possible.
- Veiller à garantir la confidentialité des renseignements personnels sur la santé et à protéger les employés, en l'absence de preuve de fraude, contre l'exigence de fournir un certificat médical pour un congé de maladie de courte durée.
- Protéger les employés, en l'absence de preuve de fraude ou d'une demande d'accommodement, contre l'exigence de fournir un certificat médical au retour d'un congé de maladie de courte durée.
- Lorsqu'un certificat médical et des renseignements personnels sur la santé sont exigés (congés de longue durée ou demande d'accommodement), prévoir que ceux-ci seront fournis *par* l'employé et que ce dernier aura la liberté de faire appel à l'omnipraticien, au médecin ou au spécialiste de son choix, sans que l'employeur ait la possibilité, en l'absence de preuve ou de soupçon de fraude, de contester ce choix.
- Limiter le contenu du certificat médical à la constatation de la maladie, à la date prévisible du retour au travail, si elle peut être déterminée, à la situation relative à l'emploi (congé, congé partiel ou retour au travail dans x nombre de jours) et, s'il y a lieu, à l'accommodement suggéré.
- Veiller, en cas de demande d'accommodement, à ce que l'employé puisse faire appel au

médecin de son choix, à moins qu'il y ait preuve de fraude ou que l'employé ait donné son consentement éclairé (cas susceptible de se présenter quand l'employeur sollicite les services d'un physiatre ou d'un ergothérapeute pour évaluer les besoins et les possibilités d'accommodement eu égard au lieu de travail), et à ce que seuls soient exigibles les renseignements strictement nécessaires à la recherche d'un accommodement.

- Veiller à restreindre le droit de l'employeur d'exiger des renseignements sur la santé et sur la vie privée des employés.
- Veiller à interdire à l'employeur d'utiliser des renseignements personnels sur la santé à d'autres fins que celles d'approuver ou non un congé de maladie et d'examiner une demande d'accommodement, c'est-à-dire, en particulier, lui interdire d'utiliser ces renseignements dans le but de justifier le congédiement de l'employé ou de nuire à sa carrière de quelque autre façon.
- Restreindre la divulgation des renseignements personnels sur la santé aux seules personnes qui, aux fins de la mise en œuvre d'un accommodement, ont absolument besoin d'en prendre connaissance. Notons à ce propos que le recteur ou le doyen n'ont pas toujours besoin de tout savoir : il suffit, dans certains cas, de les informer que des mesures particulières d'adaptation ont été mises en place. En d'autres circonstances, par contre, il est nécessaire de leur communiquer des renseignements personnels, par exemple en cas de maladie contagieuse ou infectieuse, quand il est nécessaire de remanier constamment l'horaire des cours et de prévoir des suppléances ou encore quand il faut opérer une scission au sein du personnel universitaire en raison d'un conflit. Dans le cas d'une incapacité mentale, le rôle du recteur ou du doyen peut s'avérer crucial. Sans perdre de vue l'objectif premier qui est de restreindre l'accès aux renseignements personnels sur la santé, il peut arriver qu'une pleine compréhension de la situation soit la condition nécessaire à l'aménagement de l'accommodement approprié. Semblable divulgation ne devrait cependant pas avoir lieu sans le consentement éclairé de l'employé.
- Tenter d'obtenir que soit désigné un professionnel responsable des accommodements en milieu de travail, de manière à réduire les risques suscités par le manque de connaissances et à prévenir les préjudices découlant de la divulgation indue de renseignements personnels sur la santé.
- Veiller à accorder au syndicat un droit de regard sur les formulaires et les programmes que l'employeur désirerait implanter dans le but de gérer les retours au travail, les congés de maladie, les incapacités en milieu de travail et autres questions connexes.
- En l'absence d'un comité mixte patronal-syndical chargé de gérer les questions relatives à la santé et à la sécurité en milieu de travail, notamment en ce qui a trait aux congés de maladie et aux programmes de gestion des limitations fonctionnelles, tenter d'obtenir le droit de mettre sur pied un comité semblable ou tout autre comité conjoint en milieu de travail au sein duquel le syndicat ou l'association d'employés pourront se faire entendre.

B LIBELLÉ DU CONTRAT – CLAUSES RAISONNABLES

Il semble qu'aucune association de professeurs d'université n'ait conclu de convention collective qui fournisse à ses membres la meilleure protection possible des renseignements personnels sur leur santé. Les clauses ci-dessous, tirées d'une convention d'une association de personnel *non universitaire*, représente une solution raisonnablement satisfaisante, *dans le cas où* l'employeur tient à obtenir des renseignements d'ordre médical au cours ou au retour d'un congé de maladie.

Convention collective conclue entre la municipalité régionale de Halifax et le syndicat des employés des secteurs public et privé de la Nouvelle-Écosse, section locale 13 (2004-2008)

[13.03] 15.04 RENSEIGNEMENTS SUR LA SANTÉ

a) Afin d'être admissible à des crédits de congé de maladie, l'employé peut devoir motiver son absence en fournissant un certificat médical qui atteste son incapacité de travailler pour cause de maladie et qui indique, si possible, la date prévue de son retour au travail.

b) L'employé se verra accorder un délai raisonnable pour soumettre un certificat médical et sera autorisé, à moins que l'employeur n'ait des motifs raisonnables de douter de son aptitude à travailler, à retourner au travail avant d'avoir présenté un tel certificat. L'employeur qui désire obtenir un certificat médical doit l'exiger avant le retour au travail de l'employé qui s'est absenté pour cause de maladie.

c) L'employeur n'est pas habilité à exiger des renseignements confidentiels, y compris un diagnostic. L'employeur est en droit de savoir si, selon l'opinion du médecin de l'employé, ce dernier suit une série de traitements appropriée eu égard à sa situation particulière. L'employeur est tenu d'accepter comme valable l'opinion du médecin de l'employé en la matière. L'employé absent pour cause de maladie a l'obligation de retourner au travail dès que possible et de travailler aussi assidûment que son état de santé le lui permet.

d) Nonobstant le paragraphe 15.04c), l'employé peut devoir fournir des renseignements sur sa santé afin que l'employeur puisse déterminer l'une ou l'autre des choses suivantes :

(1) l'aptitude de l'employé à continuer à travailler ou à retourner au travail;

(2) l'obligation de l'employeur relativement à une demande d'accommodement formulée par l'employé ou, dans le cas d'une absence prolongée, l'opportunité d'un accommodement mis en place à l'initiative de l'employeur. Les parties reconnaissent que toute décision relative à un accommodement nécessite que le médecin de l'employé soit informé des obligations professionnelles de ce dernier.

e) Afin d'obtenir les renseignements visés au paragraphe 15.04d), l'employeur remettra à l'employé un formulaire de détermination des capacités fonctionnelles que ce dernier devra faire remplir par un médecin autorisé de son choix. Ce formulaire porte exclusivement sur les renseignements que l'employeur est en droit d'exiger en vertu des paragraphes 15.04b) et 15.04c). Le formulaire rempli devra être transmis aux services de santé au travail de la Municipalité et sera traité de manière confidentielle. L'employeur remboursera à l'employé tous les frais que celui-ci aura engagés pour faire remplir le formulaire. L'employeur accordera à l'employé un délai raisonnable pour faire remplir et remettre le formulaire aux services de santé au travail de la Municipalité.

f) Dans le cas où l'employé remet un formulaire incomplètement rempli ou comportant des imprécisions, les professionnels de la santé au travail mandatés par l'employeur pourront aviser l'employé par écrit des lacunes relevées et lui accorder un délai raisonnable pour soumettre un formulaire correctement rempli conformément au paragraphe 15.04d).

g) Dans le cas où l'employeur a quelque raison de douter de la validité des renseignements d'ordre médical fournis par l'employé, les professionnels de la santé au travail mandatés par l'employeur communiqueront à l'employé la nature exacte de ce qui pose problème et lui donneront l'occasion de s'expliquer. L'employé est tenu de fournir les renseignements permettant de dissiper tout doute raisonnable émis par l'employeur.

h) Si l'employeur a de bonnes raisons de penser que l'employé recourt abusivement aux congés de maladie, il communiquera en détail à ce dernier la nature du problème et, le cas échéant, lui donnera l'occasion de produire un mot de son médecin indiquant s'il est ou non probable que l'employé se

l'employé se présente au travail plus régulièrement à l'avenir. Si l'employé néglige de produire le document demandé, l'employeur sera fondé à penser qu'il est improbable que l'employé améliore son assiduité.

i) L'employeur ne peut, pour des motifs déraisonnables, exiger un certificat médical ou imposer un formulaire de détermination des capacités fonctionnelles.

j) L'employeur est tenu de préserver la confidentialité des renseignements personnels sur la santé dont il prend connaissance.

Bien que certaines de ces clauses puissent paraître exagérément pointues, leur ensemble constitue, face à un employeur qui cherche à obtenir des renseignements personnels sur la santé pour gérer les congés de maladie et les demandes d'accommodement, une protection raisonnable. Les principes exposés plus haut peuvent inspirer diverses modifications opportunes à apporter aux clauses citées.

La convention collective nommée ci-dessous, conclue par une association de professeurs, témoigne également d'une manière *raisonnable* d'aborder la question.

Convention collective conclue entre l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université, valide du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2008.

Bien qu'elle impose certaines obligations qui ne soient pas d'origine législative, comme celle de fournir un certificat médical pour tout congé de maladie de plus de cinq jours ouvrables consécutifs, ce qui, selon les circonstances, n'est pas toujours possible, cette convention prévoit au moins la protection suivante contre les dirigeants tentés de faire du zèle :

Alinéa 3.40(2)c *Le Membre ne soumet qu'une seule attestation par absence due à la maladie ou l'invalidité, à moins que la durée présumée de l'absence se prolonge au-delà du diagnostic indiqué...*

Ainsi, quoiqu'il exige des renseignements pronostiques (durée prévisible de la maladie), le contrat limite l'étendue d'autres renseignements à fournir :

Alinéa 3.40(2)d *[...] mais le praticien habilité ne révèle aucun détail sur le diagnostic des troubles médicaux qui sont la cause de l'absence du Membre, sauf avec le consentement éclairé et par écrit du Membre.*

1. Voir les récentes décisions de la Cour suprême du Canada au sujet de l'obligation de prendre des mesures d'accommodement, entre autres les suivantes :
 - a) *Hydro-Québec c. Syndicat des employé(e)s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43; <http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2008/2008csc43/2008csc43.html>;
 - b) *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161, 2007 CSC 4; <http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2007/2007csc4/2007csc4.html>.
2. Le jugement rendu dans l'affaire *Saccone c. Orr* [1981], 34 O.R. (2^d) 317, au paragraphe 22, confirme l'existence d'un délit de violation de la vie privée en common law, lequel peut faire l'objet d'un grief dans certaines circonstances en contexte de travail et eu égard à la protection de la vie privée en milieu de travail garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*.
3. *Ibid.*
4. *Peace County Health c. United Nurses of Alberta*, [2007] A.G.A.A. No. 17, aux paragraphes 118 et suivants; *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7884 et Fording Coal Ltd.*, [1996] B.C.C.A.A.A. No. 94, décision rendue par l'arbitre Dorsey :

La confidentialité des dossiers médicaux est un droit inhérent à la dignité humaine. Le fait de restaurer et de soutenir la dignité et la confiance en soi d'une personne participe du processus de guérison, de réadaptation et d'accommodement à une incapacité. La violation de la vie privée peut constituer une entrave au rétablissement. (Traduction)
5. *Manitoba Teachers' Society No. 2*, [2004] M.G.A.D. No. 22; *Sunnybrook Health Sciences Centre c. Ontario Nurses' Association*, [2006] O.L.A.A. No. 600; *St. James Assiniboia School Division No. 2* et *St. James Assiniboia Teachers' Association No. 2*, (2004) 131 L.A.C. (4th) 313.
6. À moins qu'il s'agisse d'interpréter la même convention collective, que les faits y soient essentiellement les mêmes et qu'aucun différend nouveau ne soit soulevé.
7. Parmi ces exceptions, mentionnons une affaire récente : *Alliance de la fonction publique du Canada, section locale 802 c. Corps canadien des Commissionnaires (division des Grands Lacs), aéroport international Lester B. Pearson*, [2007] C.L.A.D. No. 138 (QL), dans laquelle la conduite de l'employeur, qui exigeait importunément des renseignements personnels sur la santé (et sur d'autres choses aussi), a été assimilée à du harcèlement. L'arbitre a jugé que le représentant patronal, confronté à un employé qui avait signalé un

incident lui ayant causé une migraine et ayant forcé son congé de maladie, s'était montré indûment insistant en accablant l'employé de questions sans rapport avec l'incident en cause ni avec la décision d'approuver ou non le congé de maladie.

8. Accessible à <http://www.acppu.ca/pages.asp?page=288&lang=2>.
9. Voir le bulletin juridique de l'ACPPU de juin 2005, intitulé « Protection des renseignements personnels sur la santé », qui traite principalement de la *Loi de 2004 sur la protection des renseignements personnels sur la santé* de l'Ontario; ce bulletin est accessible à <http://www.acppu.ca/uploads/200503pkip-fr.pdf>.
10. Bien que les obligations de non-harcèlement et d'accommodement des personnes ayant une limitation fonctionnelle qui incombent à l'employeur en vertu des lois sur les droits de la personne puissent limiter le pouvoir qu'a celui-ci d'exiger des renseignements personnels sur la santé, et bien que le devoir général d'équité parfois stipulé au contrat ou inféré de celui-ci puisse empêcher l'employeur d'abuser d'un pouvoir qui serait autrement illimité, ces obligations et ce devoir, s'ils constituent les seules protections dont dispose le syndicat, s'avèrent insuffisants, car en forcer le respect nécessite un important travail d'interprétation et même, parfois, une expertise juridique particulière. L'introduction au contrat de clauses visant expressément les congés de maladie, le certificat médical et les renseignements personnels sur la santé demeure donc recommandée.
11. L'existence d'une obligation imposée par la loi n'entraîne pas automatiquement son respect par l'employeur.
12. La législation de la Saskatchewan prévoit elle aussi, dans le *Privacy Act*, R.S.S. 1978, c. P-24, modif., l'existence d'un « délit » de violation de la vie privée. Cette loi, qui consiste en une codification de la common law, porte non pas sur l'accès à l'information, mais sur le recours civil pouvant être intenté dans le cas où un particulier viole la vie privée d'un autre. Les critères permettant de déterminer s'il y a eu violation sont énoncés à l'article 6 :

« Éléments à considérer pour déterminer s'il y a eu violation de la vie privée

6(1) La nature et le degré du respect de la vie privée auquel une personne a droit dans toute situation donnée, ou relativement à toute situation ou affaire donnée, sont ceux qu'il est raisonnable de reconnaître dans les circonstances, compte tenu des intérêts légitimes d'autrui.

(2) Sans restreindre la portée générale du paragraphe (1), il convient de

considérer les éléments suivants pour déterminer si un acte, une conduite ou une publication constitue une violation de la vie privée d'une personne :

- a) la nature de l'acte, de la conduite ou de la publication, sa fréquence et le contexte s'y rattachant;*
- b) les effets de l'acte, de la conduite ou de la publication sur la santé et le bien-être ou la situation sociale, économique ou financière de la personne concernée, de sa famille ou de ses proches; [...] » (Traduction)*

13. Voir par exemple la convention collective de l'Association of Academic Staff : University of Alberta, paragraphe 23.01b) *infra*, qui exige la divulgation de l'*état de santé*. Or, « l'état de santé » *peut* être interprété comme incluant le *diagnostic*.
14. Voir la convention collective l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne, sous-paragraphe 3.40(2)d, *infra*.
15. La *Labour Standards Act*, R.S.N.L. 1990, C L-2, par. 43.11(2), dispose, au sujet des congés de maladie et pour obligations familiales, que : « *L'employé doit fournir à son employeur un certificat médical pour tout congé de maladie d'une durée de trois jours consécutifs ou plus.* » (Traduction)

En ce qui concerne l'Île-du-Prince-Édouard, voir l'*Employment Standards Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2, par. 43.11(2).

16. La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick dispose, au paragraphe 44.021(2), que :

Si un salarié demande un congé [de maladie] en vertu du paragraphe (1) d'une durée de quatre jours civils consécutifs ou plus, l'employeur peut exiger que le salarié lui fournisse un certificat d'un médecin ou d'une infirmière praticienne attestant qu'il est incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure.

[Les mots entre crochets ont été ajoutés.]

17. Voici quelques exemples : la *Loi de 2000 sur les normes de l'emploi* de l'Ontario dispose simplement que l'employeur *peut* exiger de l'employé une pièce justificative suffisante; le paragraphe 59.3(2) du *Code des normes d'emploi* du Manitoba prévoit que l'employeur

« peut exiger de lui [l'employé] une confirmation raisonnable de la nécessité du congé », mais ne précise pas le moment à partir duquel cette confirmation peut être exigée au cours du congé de maladie (ou du congé pour obligations familiales, objet propre de l'article 59.3). Les lois et codes sur les normes d'emploi et du travail des autres provinces sont muets à ce sujet. L'article 79.2 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec autorise l'employeur à demander au salarié quels sont les *motifs* de son absence, sans autre précision, laissant ainsi place aux négociations entre les parties. Cet article semble ne pas avoir été contesté devant les tribunaux.

18. L'assureur des prestations de maladie ou d'invalidité de longue durée peut agir ainsi en application du contrat d'assurance, mais la divulgation à une tierce partie, notamment l'employeur, des renseignements sur la santé qu'un assureur a obtenus est sujette à des restrictions.
19. Quand un employé a été en congé de maladie durant une longue période, il ne sera pas jugé déraisonnable que soient exigés des renseignements relatifs au pronostic et aux façons et moyens de faciliter son retour au travail. En l'absence de clauses contractuelles expresses, le caractère raisonnable reste le critère qui doit guider l'interprétation.
20. Discutée dans le 43^e numéro du *Lancaster's Disability & Accommodation E-Bulletin* (Burke).
21. L'accommodement des travailleurs ayant une limitation fonctionnelle est, au même titre que le respect de la vie privée, un droit qui mérite protection. Les activistes syndicaux défendent l'idée que les syndicats sont disponibles et compétents pour soutenir leurs membres qui s'efforcent d'obtenir un accommodement. Ce soutien peut consister non seulement à veiller à ce que les renseignements personnels sur la santé de leurs membres soient protégés et à ce que l'employeur ne puisse exiger davantage que ce que prescrit la loi et stipule le contrat, mais aussi à aider leurs membres et leur médecin traitant à fournir une quantité raisonnablement suffisante de renseignements, ni plus, ni moins. Fournir trop peu de renseignements peut amener la direction à solliciter l'*opinion* d'autres professionnels, en fournir trop expose l'employé à des abus de la part de l'employeur. Cette forme d'aide implique cependant que l'employé communique ses renseignements personnels à une tierce partie, à savoir le représentant syndical. Semblable assistance ne saurait être imposée. Le syndicat peut toutefois, s'il adopte des pratiques et des procédures internes prudentes, protéger adéquatement les droits de ses membres sans que ceux-ci n'aient à divulguer indûment de renseignements personnels sur leur santé.