

AVIS DE PRATIQUE DE L'OMBUDSMAN DU MANITOBA

Les avis de pratique sont préparés par l'Ombudsman du Manitoba afin d'aider les personnes qui utilisent la législation. Leur objet en est un de conseil seulement et ils ne sont pas un substitut à la Loi.

L'Ombudsman du Manitoba
500, avenue Portage - bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3X1
Téléphone : 204-982-9130 sans frais 1-800-665-0531
Télécopieur : 204-942-7803
Site Web : www.ombudsman.mb.ca

LE TRAITEMENT DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION PORTANT SUR LES RENSEIGNEMENTS SUR LES EMPLOYÉS

Présentation

En vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP), un demandeur a le droit d'accéder à tout dossier sous la garde ou le contrôle d'un organisme public, sous réserve d'exceptions limitées et précises énoncées dans la Partie 1 de la LAIPVP.

Les dossiers des organismes publics contiennent souvent des renseignements personnels, que la Loi définit, en partie, comme des renseignements consignés concernant un particulier identifiable. Fréquemment, les renseignements personnels peuvent concerner les employés de l'organisme public.

Cet Avis de pratique offre des lignes directrices aux organismes publics sur les facteurs d'étude qui peuvent être soulevés lorsque les dossiers reliés à une demande d'accès contiennent des renseignements personnels d'employés.

Les documents généraux contenant des renseignements sur un employé

Dans certains cas, les renseignements personnels d'un employé sont liés aux renseignements demandés, parce que le dossier découle de fonctions ou d'activités effectuées par un employé au nom de l'organisme public. À titre d'exemple, les coordonnées d'affaires d'un employé peuvent être contenues dans une lettre ou un rapport écrit par l'employé. Ou, les activités ou les points de vue d'un employé sur diverses questions reliées au travail pourraient être contenus dans une série de notes de cas écrites par l'employé au cours de l'exercice de ses fonctions au nom de l'organisme public.

Nous croyons, en règle générale, que la communication de ce type de renseignements personnels ne serait pas une atteinte injustifiée à la vie privée de l'employé, telle que décrite en vertu de l'article 17 de la LAIPVP. Les renseignements se rapportent aux responsabilités d'emploi du particulier, à titre d'agent ou d'employé de l'organisme public, et découlent de l'exercice de ces fonctions.

Nous notons que l'alinéa 17(4)e) de la LAIPVP ne retient pas comme atteinte injustifiée à la vie privée d'un particulier la communication de renseignements sur la classification des postes, l'éventail des salaires, les avantages, les attributions ou les frais de déplacement, si le particulier agit en qualité de cadre ou d'employé d'un organisme public, de ministre, de membre élu ou nommé du conseil ou de l'organe de direction d'un organisme public local ou de membre du personnel d'un tel conseil ou organe. De plus, nous notons qu'en vertu de la *Loi sur la divulgation de la rémunération dans le secteur public*, certains types de renseignements au sujet des employés, dont la rémunération annuelle dépasse 50 000 \$, doivent être mis à la disposition du public.

Lorsque les renseignements personnels révèlent simplement le fait qu'un particulier est un employé de l'organisme public qui remplit certaines fonctions dans le cadre de son emploi, il est improbable que ces renseignements soient soumis à l'article 17 de la LAIPVP. Toutefois, d'autres exceptions à l'accès à l'information peuvent s'appliquer et peuvent être étudiées lorsque l'organisme public décide d'accorder l'accès ou non.

D'autres documents contenant des renseignements sur un employé

Dans certains cas, les renseignements personnels d'un employé peuvent être partie intégrante de l'objet du dossier. Par exemple, les antécédents professionnels et éducationnels (et autres renseignements personnels) seront compris dans le curriculum vitae soumis par l'employé lors de sa demande d'emploi. Ou, s'il y a une enquête en milieu de travail impliquant l'employé, les renseignements personnels de ce dernier se retrouveront dans le rapport portant sur l'enquête. Ces types de dossiers peuvent souvent faire partie du ou des dossiers personnels d'un employé, quoiqu'ils puissent aussi se retrouver dans un nombre d'autres emplacements. Les renseignements contenus dans ces dossiers pourraient révéler, entre autres choses, l'adresse résidentielle, l'âge ou des renseignements médicaux personnels de l'employé. La communication de ces types de renseignements à des tiers serait considérée une atteinte injustifiée en vertu de l'article 17.

Même si ces types de dossiers peuvent faire l'objet d'une demande d'accès à l'information générale, ces dossiers peuvent plus fréquemment faire l'objet d'une demande d'accès à ses propres renseignements, de la part de l'employé, ou, dans certains cas, à ceux d'un autre employé. Par exemple, un particulier qui n'est pas retenu dans un concours particulier peut chercher à obtenir accès aux qualifications et au classement d'autres candidats. Ou, un employé impliqué dans une enquête en milieu de travail peut chercher à obtenir accès aux dossiers d'enquête, contenant non seulement les renseignements personnels de l'employé, mais possiblement aussi, ceux d'autres employés.

Points à examiner

Lors de la prise de décision à savoir si les renseignements personnels d'un employé peuvent être communiqués en réponse à une demande d'accès, nous suggérons que l'organisme public intègre ce qui suit dans son examen :

- Qui est le demandeur ? Pour un employé qui demande ses propres renseignements personnels, l'article 17 de la LAIPVP ne sera probablement pas une considération, sauf en ce qui a trait à ces portions d'un dossier pertinent qui contient des renseignements personnels d'autres particuliers. D'autre part, l'article 17 peut être pertinent lors de demandes de renseignements généraux et lorsque des tiers font des demandes de renseignements au sujet d'employés.

- Les renseignements portent-ils sur les fonctions ou les responsabilités d'emploi au nom de l'organisme public ? Si oui, en général nous croyons que ces renseignements ne peuvent être retenus en vertu de l'article 17, quoique les renseignements puissent toujours faire l'objet d'une autre exception au droit d'accès à l'information.

- Les dossiers comprennent-ils, en autres choses, des renseignements qui décriraient l'employé d'un point de vue plus personnel ? Les exceptions obligatoires au droit d'accès à l'information de l'article 17 peuvent toujours s'appliquer dans ces cas. À titre d'exemple :

- 17(2)a) peut être pertinent lorsqu'il s'agit de renseignements dans des dossiers au sujet des congés de maladie, d'incapacité, ou d'accommodement de l'incapacité d'un employé, etc. Toutefois, l'accès d'un employé à ses propres dossiers contenant ce type de renseignements peut être régi par la LRMP, plutôt que la LAIPVP.
- 17(2)b) et c) peuvent être s'appliquer aux renseignements dans des dossiers portant sur une enquête de harcèlement, de questions de respect en milieu de travail, de conflit d'intérêts et d'autres questions semblables impliquant les employés d'un organisme public.
- 17(2)e) peut être pertinent aux renseignements dans des dossiers comme les curriculum vitae, les demandes d'emploi, les qualifications, les notes d'entrevue d'un employé, etc.
- 17(2)h) peut s'appliquer aux renseignements dans des dossiers liés aux contrôles des références, ainsi qu'aux renseignements aux dossiers concernant l'évaluation et la gestion du rendement au travail de l'employé.

- Les dossiers comprennent-ils, entre autres choses, des renseignements qui portent sur les planifications, les consultations, les délibérations, les opinions ou avis produits par ou pour l'organisme public, reliés à la gestion des employés de l'organisme public, ou aux négociations entre l'organisme public et ses employés ? Une exception de l'article 23 peut s'appliquer. À titre d'exemple :

- 23(1)a) ou b) peuvent s'appliquer aux renseignements dans les dossiers générés par le personnel de l'organisme public sur des questions auxquelles l'organisme fait face en traitant avec un employé particulier, et les opinions et les avis du personnel de l'organisme public sur les mesures à prendre pour résoudre les questions avec l'employé.
- 23(1)c) peut s'appliquer à des renseignements dans des dossiers qui portent sur l'approche à une négociation quelconque entre un organisme public et un de ses employés ou plus.

- Les dossiers contiennent-ils des renseignements qui pourraient nuire à la sécurité d'un employé ? Une exception de l'article 24 peut s'appliquer à une telle situation. À titre d'exemple :

- 24a) peut être pertinent aux renseignements sur un employé, s'il y a une attente raisonnable que la communication de ces renseignements entraîne un comportement de harcèlement ou de poursuite d'un employé, par un tiers.

- Les dossiers comprennent-ils, entre autres choses, des renseignements sur les employés, dans un contexte de l'application de la loi ? Une exception de l'article 25 peut s'appliquer dans une telle situation. À titre d'exemple :

- 25(1)e) peut être pertinent aux renseignements dans des dossiers là où un préjudice pourrait se produire si les identités des agents de la force publique comme les agents de police et les agents d'infiltration étaient exposées par la communication des renseignements.
- 25(1)a) et n) peuvent aussi être pertinents à certains renseignements sur un employé dans certains dossiers, comme dans le cas où l'employé fait l'objet de ou est témoin dans une affaire de maintien de la paix ou d'instance judiciaire.

- Les dossiers comprennent-ils, entre autres choses, des renseignements sur les employés dans le contexte d'une action en justice ou dans le contexte d'un avis juridique ? Une exception de l'article 27 peut s'appliquer à certains de ces renseignements, quoique l'organisme public, s'il est le client, peut exercer son pouvoir discrétionnaire et renoncer à son privilège, lorsqu'approprié.

- Les documents portent-ils sur un concours tenu relativement à un emploi ? Une exception du paragraphe 30(1) peut s'appliquer aux renseignements concernant un demandeur en vertu de la LAIPVP si il ou elle demande des renseignements fournis à l'organisme public à titre confidentiel afin que soit déterminée l'admissibilité relativement à un emploi. Toutefois, le paragraphe 30(1) ne s'applique pas aux renseignements que l'organisme public doit fournir à l'auteur de la demande sous le régime de la *Loi sur les enquêtes relatives aux particuliers*.

Il faut toutefois noter que même lorsque les exceptions en vertu des articles 23, 24, 25, 27 ou 30 s'appliquent, un organisme public doit néanmoins exercer raisonnablement son pouvoir discrétionnaire, tenir compte des principes de la LAIPVP, lorsqu'il décide de refuser plutôt que d'accorder l'accès à ce type de renseignements.

Les éléments à étudier présentés dans cet Avis de pratique ne sont pas exhaustifs, et l'organisme public devra évaluer chaque situation, basé sur ses propres mérites.