
Le Commissaire à la vie privée de la Colombie-Britannique se prononce en faveur du privilège relatif au litige et contre celui relatif aux relations de travail

Au Canada, la loi fédérale et les lois provinciales sur la protection de la vie privée garantissent aux particuliers le droit d'avoir accès à leurs propres renseignements personnels détenus par des organismes qui sont régis par ces lois. Par contre, ce droit est assujéti à certaines exclusions ou exemptions, l'une d'entre elles étant lorsque ces renseignements personnels relèvent également du secret professionnel qui lie un avocat à son client. Le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique vient de confirmer que cette exemption s'applique aux documents préparés en vue de l'arbitrage d'un grief.

La décision, Ordonnance P06-02, *Victory Square Order Law Office and British Columbia Nurses' Union* (14 septembre 2006), faisait suite à une demande de renseignements personnels détenus par un syndicat et un cabinet d'avocats (les organismes). Le demandeur avait fait l'objet d'un grief que le syndicat avait présenté en 2002, dans lequel le cabinet d'avocat cité avait représenté le syndicat. Les deux organismes se sont opposés à cette demande, le principal argument étant que les renseignements du demandeur relevaient du secret professionnel entre un avocat et son client. Après que cette demande ait été refusée par les deux organismes, le demandeur s'est adressé au Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée pour qu'il examine la décision.

La loi invoquée pour obtenir les renseignements demandés était la *Personal Information Protection Act* (PIPA) de Colombie-Britannique. Il y est stipulé qu'on ne peut accéder aux renseignements personnels d'une personne lorsque ceux-ci sont protégés par le secret professionnel qui lie un avocat à son client. Aux termes de la *common law*, ce privilège couvre deux aspects : les communications entre un avocat et son client, et le privilège relatif au litige qui s'applique aux documents créés en vue du litige.

LE PRIVILÈGE RELATIF AU LITIGE S'APPLIQUE

Les organismes ont allégué devant le Commissaire que l'exemption prévue par la loi dans le cas du secret professionnel qui lie un avocat à son client devrait également s'appliquer aux communications entre les membres d'un syndicat et ses dirigeants lorsqu'elles visent essentiellement à obtenir des conseils en matière de relations de travail. Cette allégation a été rejetée par le Commissaire, pour qui la Loi ne prévoyait que les deux types de secret professionnel entre un avocat à son client reconnus par la *common law*, et aucune autre forme de secret professionnel.

Cependant, pour ce qui est de l'aspect du privilège qui se rapporte au litige, le Commissaire a déclaré que l'arbitrage d'un grief pouvait être considéré comme un litige faisant intervenir ce privilège :

[TRADUCTION] « Il ne fait aucun doute que la procédure de règlement des griefs aux termes d'une convention collective est de nature contradictoire. – les parties ont des intérêts opposés dans des actions contestées. Selon moi, il est évident qu'en ce qui concerne la politique régissant le privilège relatif au litige, cette procédure peut être considérée comme relevant du litige aux fins du privilège relatif au litige. C'est assurément là le point de vue des arbitres en relations de travail et il serait à tout le

moins inhabituel que l'on adopte une démarche différente aux termes de la PIPA. [...] Je reconnais que les documents pertinents provenant des dossiers du BCNU et de Victory Square ont essentiellement vu le jour en vue du litige qui, dans les circonstances de cette cause, constituait une possibilité raisonnable au moment de leur création. »

MENACE À LA SÉCURITÉ OU À LA SANTÉ MENTALE

Les organismes ont fait valoir que l'on pouvait refuser de transmettre ces renseignements au demandeur pour bien d'autres raisons, notamment parce que leur divulgation pourrait raisonnablement être considérée comme une menace à la sécurité ou à la santé mentale d'une autre personne, et parce que leur divulgation pourrait révéler les renseignements personnels d'une autre personne. Ces deux motifs ont été confirmés par le Commissaire.

Pour ce qui est du motif de menace à la sécurité ou à la santé mentale, le Commissaire a fait valoir que selon la jurisprudence, l'expression « menace à la santé mentale » allait au-delà de l'exacerbation d'une maladie ou d'un état mental, et qu'elle comprenait des circonstances dans lesquelles on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la divulgation de renseignements personnels entraîne de la souffrance morale ou de l'angoisse. Le Commissaire a estimé qu'il y avait des raisons de conclure que l'on causerait de la souffrance morale à des tiers en divulguant les renseignements au demandeur :

[TRADUCTION] « Il y a une certaine mauvaise volonté de la part du demandeur à l'égard des personnes qui, selon lui, se sont malicieusement opposées à lui, lui ont menti et s'en sont directement pris à lui. Il convient à cet égard de d'accorder une certaine foi à ce qu'a dit le demandeur quand il s'agit d'évaluer la preuve se rapportant à une attente raisonnable de menace à la santé mentale de tiers par suite de la divulgation des renseignements en litige. »

En conséquence, le Commissaire a estimé que les organismes pouvaient rejeter une demande de divulgation de renseignements personnels au demandeur parce que l'on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que cette demande cause de la souffrance morale à des tiers. Le Commissaire est également d'avis que les documents qui contenaient des renseignements personnels d'autres personnes que du demandeur ne pouvaient être divulgués à ce dernier aux termes de la Loi.

Le Commissaire a donc maintenu la décision des organismes, qui était de refuser que l'on divulgue les renseignements personnels du demandeur.

Notre point de vue

Bien que l'aspect relatif aux communications du secret professionnel qui lie un avocat à son client ne soit pas limité dans le temps, le privilège relatif à un litige s'éteint lorsque le litige prend fin. En l'occurrence, la médiation a donné lieu à un règlement provisoire, mais l'arbitrage du grief aurait pu reprendre dans certaines conditions. C'est pour cette raison que le Commissaire a estimé que le litige n'avait pas pris fin et que le privilège subsistait.

Cette cause a été entendue aux termes de la législation relative à la protection de la vie privée. En Ontario, il n'existe pas de loi semblable, sauf celle qui régit les renseignements médicaux personnels.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#), au 613-940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.