

L'exclusion des documents qui ont trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi



## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	1
PREMIÈRE PARTIE - L'EXCLUSION .....	1
DEUXIÈME PARTIE - EXCEPTIONS AUX EXCLUSIONS .....	4
TROISIÈME PARTIE - DÉFINITIONS DE TERMES ET D'EXPRESSIONS .....	6
QUATRIÈME PARTIE - QUE PEUT FAIRE L'AUTEUR DE LA DEMANDE QUI CROIT QUE LES DOCUMENTS NE SONT PAS EXCLUS? QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE CIPVP EST SAISI D'UN APPEL? .....	10
CINQUIÈME PARTIE - PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR LES ORGANISATIONS DU SECTEUR PUBLIC .....	11
NOTES .....	12

## INTRODUCTION

Les lois ontariennes sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée confèrent aux particuliers le droit d'accéder à des documents que détiennent des organismes du secteur public, sauf si :

- les documents sont soustraits au droit d'accès;
- la demande est frivole ou vexatoire;
- les documents sont exclus de l'application des lois;
- une autre loi contient une disposition de confidentialité qui l'emporte.

Certains documents sont exclus de l'application de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, parce qu'ils ont trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi.

Le présent guide explique aux institutions et au grand public l'exclusion des documents qui ont trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi<sup>1</sup>. Soulignons que des termes et expressions qui figurent dans la première et la deuxième partie du présent guide sont définis dans la troisième partie.

## PREMIÈRE PARTIE - L'EXCLUSION

### QU'EST-CE QU'UNE EXCLUSION, ET QUE SE PASSE-T-IL SI ELLE S'APPLIQUE À UN DOCUMENT?

Lorsqu'un document est exclu, bon nombre des droits et obligations que confèrent les lois ontariennes sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée ne s'appliquent pas à ce document<sup>2</sup>. C'est dire qu'un particulier n'a pas le droit d'accéder à ce document, et que les dispositions de la loi touchant la protection de la vie privée ne s'appliquent pas, même si ce document contient des renseignements personnels sur l'auteur de la demande.

Dans la plupart des cas, l'organisation peut divulguer le document à l'auteur de la demande même si ce document est exclu (ordonnance **PO-2639**). Cependant, il importe de se demander si d'autres lois ou ententes imposent des restrictions.

Pour déterminer s'il y a lieu de divulguer un document exclu, l'organisation doit tenir compte de l'intérêt public, du souci d'assurer la transparence du gouvernement et de ses politiques de gouvernement ouvert.

Le document visé par l'exclusion fondée sur les relations de travail ou les questions en matière d'emploi est exclu indéfiniment. Si les critères d'exclusion étaient respectés au moment où le document a été recueilli ou créé, le temps qui s'est écoulé depuis ou le fait que les circonstances ont changé importent peu (ordonnance **MO-1560-R**)<sup>3</sup>.

**Exemple :** Dans l'ordonnance **PO-2038**, un particulier avait demandé des renseignements concernant l'instance disciplinaire d'un ancien policier. La police a refusé l'accès aux documents sous prétexte qu'ils avaient trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi. Le CIPVP a confirmé la décision de la police, affirmant que les documents demeuraient exclus même si l'instance était terminée et si le policier n'était plus au service de la police.

## DANS QUELLES CIRCONSTANCES UN DOCUMENT EST-IL EXCLU?

L'exclusion s'applique aux documents recueillis, préparés, maintenus ou utilisés par une institution ou pour son compte **à l'égard de** ce qui suit<sup>4</sup> :

1. les instances ou les instances prévues devant un tribunal judiciaire ou administratif ou une autre entité en ce qui a trait aux relations de travail ou à l'emploi d'une personne par l'institution [disposition 1 du par. 65 (6)/disposition 1 du par. 52 (3)];
2. les négociations ou les négociations prévues, en ce qui a trait aux relations de travail ou à l'emploi d'une personne par l'institution, entre l'institution et une personne, un agent négociateur ou une partie à une instance ou à une instance prévue [disposition 2 du par. 65 (6)/disposition 2 du par. 52 (3)];
3. les réunions, les consultations, les discussions ou les communications, en ce qui a trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi, dans lesquelles l'institution a un intérêt [disposition 3 du par. 65 (6)/disposition 3 du par. 52 (3)].

## COMMENT L'INSTITUTION ÉTABLIT-ELLE SI L'EXCLUSION S'APPLIQUE?

L'institution doit déterminer si l'exclusion fondée sur les relations de travail ou les questions en matière d'emploi s'applique en examinant les documents pertinents. Il ne suffirait probablement pas de s'appuyer uniquement, par exemple, sur le titre ou la description du document tels qu'ils figurent dans la demande.

Avant d'invoquer l'exclusion, l'institution doit être convaincue qu'au moins l'un des volets du critère à trois volets suivant s'applique :

## INSTANCES OU INSTANCES PRÉVUES

1. Le document a été recueilli, préparé, maintenu ou utilisé par l'institution ou pour son compte.
2. Le document a été recueilli, préparé, maintenu ou utilisé à l'égard d'instances ou d'instances prévues devant un tribunal judiciaire ou administratif ou une autre entité.
3. Les instances ou les instances prévues ont trait aux relations de travail ou à l'emploi d'une personne par l'institution.

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-2428**, l'auteur de la demande voulait obtenir des copies de l'enregistrement d'appels faits au 911 par un policier, qui ont motivé des accusations de conduite déshonorante contre ce policier. Le CIPVP a conclu que la disposition 1 du par. 52 (3) de la *LAIMPVP* s'appliquait au document car chacun des trois volets du critère était respecté.

**Premièrement**, l'enregistrement des appels a été recueilli, préparé, maintenu et utilisé par la police, car il avait été saisi aux fins d'une enquête interne sur la conduite du policier. **Deuxièmement**, le document a été utilisé lors de l'instance disciplinaire subséquente contre le policier aux termes de la *Loi sur les services policiers*. **Troisièmement**, les instances avaient trait à l'emploi du policier qui avait fait les appels au 911.

## NÉGOCIATIONS OU NÉGOCIATIONS PRÉVUES

1. Le document a été recueilli, préparé, maintenu ou utilisé par l'institution ou pour son compte.
2. Le document a été recueilli, préparé, maintenu ou utilisé à l'égard de négociations ou de négociations prévues, en ce qui a trait aux relations de travail ou à l'emploi d'une personne par l'institution.
3. Ces négociations ont eu lieu ou étaient prévues entre l'institution et une personne, un agent négociateur ou une partie à une instance ou à une instance prévue.

**Exemple :** Le document en cause dans l'ordonnance **PO-2520** était un contrat entre un collègue d'arts appliqués et de technologie et une société à numéro qui décrivait celle-ci comme un « fournisseur externe ». Le CIPVP a conclu que la disposition 2 du par. 65 (6) de la *LAIPVP* s'appliquait au document car les trois volets du critère étaient respectés. **Premièrement**, le document a été recueilli, préparé, maintenu ou utilisé par le collègue ou pour son compte, car le collègue en avait la garde et il avait été montré à un représentant syndical lors d'une tentative fructueuse visant à régler un grief. **Deuxièmement**, le document a été utilisé à l'égard de négociations en ce qui a trait aux relations de travail, a été fourni au syndicat lors des négociations et était relié à l'objet du grief. **Troisièmement**, les négociations ont eu lieu entre le collègue et un agent négociateur, en l'occurrence le syndicat.

## RÉUNIONS, CONSULTATIONS, DISCUSSIONS OU COMMUNICATIONS

1. Le document a été recueilli, préparé, maintenu ou utilisé par l'institution ou pour son compte.
2. Le document a été recueilli, préparé, maintenu ou utilisé à l'égard de réunions, de consultations, de discussions ou de communications.
3. Les réunions, consultations, discussions ou communications avaient trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi, dans lesquelles l'institution a un intérêt.

**Exemple :** Certains des documents que l'auteur de la demande voulait obtenir dans l'ordonnance **PO-2614** avaient trait au règlement de plaintes pour harcèlement sexuel déposées auprès de l'université. Ils se composaient de plusieurs documents d'une page, chacun portant sur le règlement par médiation d'un incident de harcèlement sexuel entre l'employé de l'université et une autre personne. Le CIPVP a conclu que la disposition 3 du par. 65 (6) de la *LAIPVP* s'appliquait aux documents car les trois volets du critère étaient respectés. **Premièrement**, le bureau du harcèlement sexuel de l'université avait recueilli et maintenu les documents, qui portaient sur le règlement par médiation de plaintes pour harcèlement sexuel. **Deuxièmement**, ce bureau avait préparé, recueilli et maintenu les documents à la suite de réunions ou de discussions de médiation. **Troisièmement**, les documents portaient sur l'issue de réunions ou de discussions qui avaient trait à des questions en matière d'emploi concernant les employés de l'université, dans lesquelles celle-ci avait un intérêt.

Pour déterminer si un document est soustrait aux lois ontariennes sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée en raison de l'exclusion fondée sur les relations de travail ou les questions en matière d'emploi, l'institution doit envisager l'ensemble du document, et non des paragraphes, phrases ou mots particuliers (ordonnance **PO-3572**).

**Exemple :** Dans l'ordonnance **PO-3642**, l'institution a refusé de divulguer une partie d'un document (c'est-à-dire le procès-verbal d'une réunion) concernant les progrès réalisés en vue de la construction d'un nouvel établissement gouvernemental. Le procès-verbal de la réunion relatait une discussion sur l'emplacement et la construction de cet établissement, et ces renseignements ont été divulgués à l'auteur de la demande. Cependant, l'institution a refusé de divulguer certains renseignements parce qu'ils avaient trait aux relations de travail à l'établissement. Le CIPVP a expliqué qu'une partie d'un document ne pouvait faire l'objet d'une exclusion, et que pris dans son ensemble, le document n'avait pas trait aux relations de travail.

## DEUXIÈME PARTIE - EXCEPTIONS AUX EXCLUSIONS

Il peut arriver que dans certaines situations, les lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée s'appliquent à un document qui répond aux critères d'exclusion. Ainsi, l'exclusion fondée sur les relations de travail ou les questions en matière d'emploi ne s'applique pas aux documents suivants :

1. un *accord* conclu entre une institution et un syndicat [disposition 1 du par. 65 (7)/disposition 1 du par. 52 (4)];
2. un *accord* conclu entre une institution et un ou plusieurs employés qui met fin à une instance devant un tribunal judiciaire ou administratif ou une autre entité en ce qui a trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi [disposition 2 du par. 65 (7)/disposition 2 du par. 52 (4)];
3. un *accord* conclu entre une institution et un ou plusieurs employés à la suite de négociations entre l'institution et l'employé ou les employés au sujet de questions en matière d'emploi [disposition 3 du par. 65 (7)/disposition 3 du par. 52 (4)];
4. un *compte de dépenses* soumis par un employé d'une institution à cette dernière aux fins de remboursement des dépenses qu'il a engagées dans le cadre de son emploi [disposition 4 du par. 65 (7)/disposition 4 du par. 52 (4)].

Ces exceptions à l'exclusion s'appliquent uniquement à l'accord lui-même, et non aux documents produits à la suite de cet accord (ordonnance **MO-1470**).

### ACCORD CONCLU ENTRE UNE INSTITUTION ET UN SYNDICAT

Il s'agit là d'une convention collective négociée entre un employeur et un syndicat. Le terme « syndicat » a été interprété au sens large pour inclure des organisations telles que celles qui représentent des professionnels.

**Exemple :** La Cour d'appel a établi que le terme « relations de travail » s'appliquait aux négociations entre une organisation représentant les médecins (l'Ontario Medical Association) et le gouvernement provincial<sup>5</sup>. Le CIPVP a adopté cette démarche dans l'ordonnance **PO-2497**, en interprétant au sens large le terme « syndicat »; il a conclu que dans le contexte de négociations collectives avec le ministère de la Santé et des Soins de longue durée, l'OMA était un syndicat.

## ACCORD QUI MET FIN À UNE INSTANCE DEVANT UN TRIBUNAL JUDICIAIRE OU ADMINISTRATIF OU UNE AUTRE ENTITÉ

Il s'agit là d'un accord qui met fin à une instance, comme une poursuite civile.

**Exemple :** Dans l'ordonnance **P-1361**, un ancien employé de la Régie des alcools de l'Ontario (LCBO) avait fait l'objet d'une enquête ayant donné lieu à des accusations criminelles. Il n'a pas été reconnu coupable, mais il a été suspendu de son poste et, plus tard, congédié. Il a alors intenté une poursuite civile contre son ancien employeur, laquelle a été réglée. L'ancien employé a présenté une demande d'accès à tous les documents concernant l'affaire civile et l'affaire criminelle qui le concernaient et impliquaient la LCBO. Celle-ci a soutenu que les documents n'étaient pas visés par la loi en raison de l'exclusion fondée sur les relations de travail et les questions en matière d'emploi. Le CIPVP a conclu que certains des documents étaient visés par la loi sur l'accès à l'information, car ils avaient trait à un accord entre l'auteur de la demande et la LCBO qui avait mis fin à l'instance civile devant le tribunal. Le CIPVP a ordonné à la LCBO de rendre une nouvelle décision (sous réserve des exceptions pouvant s'appliquer).

## ACCORD CONCLU À LA SUITE DE NÉGOCIATIONS SUR DES QUESTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Il s'agit d'un accord conclu à la suite de négociations. Il ne **s'agit pas** de projets d'accord qui ne sont pas signés, car ce sont de simples étapes dans le processus de négociation (ordonnance **MO-1622**).

Sont visés par cette définition :

- les accords d'indemnisation de départ (ordonnance **MO-1711**);
- les accords négociés de cessation d'emploi (ordonnances **MO-1970** et **MO-1941**);
- les contrats d'emploi (ordonnance **MO-3044**).

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-1676**, le CIPVP a conclu que les renseignements concernant l'indemnité de départ que l'ancien chef de police avait reçue lors de la cessation de son emploi étaient visés par l'exception et étaient donc assujettis à la loi sur l'accès à l'information. Ce document, intitulé « Procès-verbal de transaction et décharge », rendait compte de la conclusion des négociations sur un accord d'indemnisation de départ conclu avec l'ancien chef.

## COMPTE DE DÉPENSES

Une demande présentée par un employé pour obtenir le remboursement de dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions, et les pièces justificatives, ne sont pas soustraites aux lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-1493**, le CIPVP a conclu que des parties des documents suivants étaient des comptes de dépenses : trois formulaires de frais de déplacement, deux relevés de compte de carte de crédit, une série de reçus, deux relevés de compte de cellulaire, des relevés de frais de déplacement ainsi qu'un formulaire de demande de remboursement de petite caisse et une facture connexe. L'employé a remis ces documents pour demander le remboursement de dépenses engagées dans le cadre de ces fonctions; ils n'étaient pas soustraits à l'application de la loi sur l'accès à l'information.

## TROISIÈME PARTIE - DÉFINITIONS DE TERMES ET D'EXPRESSIONS

La présente partie du guide explique comment le CIPVP définit certains termes et expressions.

### QUE SIGNIFIE « À L'ÉGARD DE »?

« À l'égard de » signifie qu'il existe un lien entre le document et l'affaire concernant les relations de travail ou des questions en matière d'emploi (ordonnance MO-2589)<sup>6</sup>.

**Exemple :** Certains des documents en cause dans l'ordonnance PO-2095 avaient trait à une enquête de l'Unité des enquêtes spéciales (UES) sur un service de police concernant les circonstances entourant la crise cardiaque que l'auteur de la demande avait subie pendant qu'il était en détention. Les documents de l'UES contenaient des renseignements sur plusieurs policiers, qui se sont opposés à leur divulgation en affirmant qu'ils avaient trait à des questions en matière d'emploi (par exemple, les renseignements contenus dans les documents auraient pu être utilisés pour reconnaître un agent coupable de faute professionnelle). Le CIPVP a conclu que l'UES avait recueilli, préparé, maintenu ou utilisé les documents exclusivement à l'égard de son enquête sur des infractions criminelles éventuelles, et non à l'égard de questions en matière d'emploi.

### QUE SONT LES AFFAIRES AYANT TRAIT AUX RELATIONS DE TRAVAIL ET À DES QUESTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI?

L'expression « relations de travail » s'entend des affaires liées aux relations entre une institution et ses employés dans le contexte des négociations collectives, **ou à des relations semblables**. Les relations de travail peuvent également désigner les relations et les conditions de travail au-delà de ce qui concerne les négociations collectives, et ne se limitent pas aux relations entre les employés et l'employeur. Par exemple, les relations entre l'Ontario Medical Association, qui négocie les honoraires des médecins versés par le Régime d'assurance-santé de l'Ontario, et le ministère de la Santé sont des relations de travail.

Les affaires qui ont trait aux relations de travail comprennent :

- un grief aux termes d'une convention collective (ordonnance **M-832**);
- les relations entre le gouvernement et les médecins représentés en vertu de la *Loi sur l'accessibilité aux services de santé*.

Les « questions en matière d'emploi » sont des questions touchant les ressources humaines et les relations avec le personnel qui font intervenir les relations entre un employeur et ses employés non syndiqués (ordonnance

**PO-2157**). Cette expression peut aussi s'appliquer à des bénévoles, si la relation a les caractéristiques d'une relation d'emploi, par exemple, engagement de temps, contrôle exercé sur ses fonctions, attentes quant au rendement et processus de recrutement (ordonnance **MO-3010**).

Les questions en matière d'emploi comprennent :

- un concours pour un emploi (ordonnance **M-830**);
- le congédiement d'un employé (ordonnance **MO-1654-I**);
- un programme de départ volontaire (ordonnance **M-1074**);
- un examen du volume de travail et des relations de travail (ordonnance **PO-2057**);
- le régime de rémunération des employés (ordonnance **MO-1735**).

**Exemple :** Le CIPVP a conclu (ordonnances **P-1627**, **PO-1760**, et **MO-2452**) que l'ensemble du processus d'embauche représente une question en matière d'emploi, et que les documents concernant le recrutement, la sélection et les entrevues sont donc exclus de l'application des lois sur l'accès à l'information.

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-3470**, l'auteur de la demande voulait obtenir d'un conseil scolaire l'accès à des documents sur un poste de travailleur social et sur des évaluations de la rémunération. Le CIPVP a conclu que la rémunération des employés représentait un élément essentiel de la relation employeur-employés entre le conseil scolaire et ses travailleurs sociaux, et que les documents ayant trait à des questions en matière d'emploi étaient exclus.

Les questions en matière d'emploi sont distinctes des questions touchant les actes des employés. Par exemple, les lois n'excluent pas des documents sur des poursuites intentées contre une institution uniquement parce qu'ils sont fondés sur les actes des employés (ordonnances **PO-1772** et **PO-3302**)<sup>7</sup>.

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-1716**, malgré l'existence d'une poursuite civile contre certains policiers, il a été déterminé que les renseignements demandés ne se rapportaient pas aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi. Ils portaient sur la somme d'argent que le service de police avait accepté de verser à un citoyen pour régler l'action en justice qui les opposait. Le CIPVP a conclu que cette communication avait trait à une poursuite civile, et non aux relations de travail ni à une question en matière d'emploi.

Si une organisation interprétait de façon trop large l'expression « question en matière d'emploi », presque tous les documents dont elle a la garde ou le contrôle pourraient être considérés comme ayant trait à l'emploi (ordonnance **MO-2226**).

La plupart des documents portant sur la formation du personnel, comme les manuels de formation, n'ont pas trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi, car ils ne portent pas sur un particulier ou un syndicat précis, mais sont plutôt de nature générique (ordonnance **PO-2913**).

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-1954**, le CIPVP a conclu que des documents que le service de sécurité interne de la Commission des transports de Toronto avait rédigés pour la formation de ses agents spéciaux n'avaient pas trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi. Le CIPVP a déclaré que même si ces documents traitaient, de façon générale, de la façon dont les agents spéciaux devaient exercer leurs fonctions, ils ne portaient que vaguement sur des questions en matière d'emploi.

En règle générale, les questions touchant les relations de travail ou l'emploi ne comprennent pas un examen organisationnel ou opérationnel (ordonnance **PO-3029-I**).

**Exemple :** Dans l'ordonnance **M-941**, le document en cause était un rapport sur l'examen organisationnel d'un service, qui comprenait des sommaires sur les sujets de préoccupation de la direction, les préoccupations des employés, les objectifs du service et les résultats d'un sondage auprès des résidents locaux. Le CIPVP a conclu que ce rapport avait trait à l'« efficacité et à l'efficience » du service et non pas aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi.

**Exemple :** Le document en cause dans l'ordonnance **P-1369** était un examen d'une société de la Couronne effectué par un ministère du gouvernement de l'Ontario. Le ministère a indiqué qu'il utiliserait le rapport d'examen aux fins de négociations en cours ou prévues avec les employés de la société. Le CIPVP a conclu que le lien entre le contenu du document et les négociations était trop ténu pour considérer que le rapport avait été créé « à l'égard » des négociations. Il a conclu que le rapport n'était pas exclu, précisant qu'il s'agissait d'un « examen organisationnel général qui abordait, à quelques reprises seulement, et de façon très générale, la dotation en personnel et les salaires ».

Cependant, un rapport d'examen peut contenir des parties qui ont trait à des questions organisationnelles ou opérationnelles et répondre aux critères d'exclusion, dans la mesure où il y a un lien entre le document dans son ensemble et les relations de travail ou une question en matière d'emploi (ordonnance **PO-3684**).

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-3496**, on avait demandé un document préparé par un tiers au sujet d'un examen organisationnel de la municipalité. L'objet du rapport était de « déterminer la structure organisationnelle et la dotation en personnel les plus efficaces, et de traiter des améliorations éventuelles que les services municipaux devraient apporter à la prestation des services ». Le CIPVP a décidé que le gros du rapport portait sur la structure organisationnelle de la municipalité pour ce qui est des postes et de la dotation en personnel, de l'environnement de travail et de la rémunération. Il a conclu que globalement, le document traitait de relations de travail ou de questions en matière d'emploi, et il a donc été exclu.

## QU'EST-CE QU'UNE « INSTANCE OU UNE INSTANCE PRÉVUE »?

Le mot « instance » s'entend d'un processus de règlement de différends mené par un tribunal judiciaire ou administratif ou une autre entité qui a le pouvoir de trancher les questions en litige (ordonnance **P-1223**). Les plaintes entendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario ou le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail sont des exemples d'instances qui ont trait aux relations de travail et à des questions en matière d'emploi.

Pour qu'une instance soit « prévue », il doit s'agir de plus qu'une possibilité vague ou théorique. Il faut qu'il y ait eu une chance raisonnable qu'une telle instance ait lieu au moment où les documents ont été recueillis, préparés, maintenus ou utilisés. Ce qui constitue une instance « prévue » repose essentiellement sur les faits en cause (ordonnance **P-1223**).

**Exemple :** Dans l'ordonnance **MO-3503**, un particulier avait demandé l'accès à des documents contenus dans un dossier sur une plainte qu'il avait portée contre un policier. Les documents en cause avaient été produits à la suite de la plainte, qui aurait pu mener à une audience disciplinaire aux termes de la *Loi sur les services policiers*. Une telle audience disciplinaire porte sur l'emploi d'une personne. Par conséquent, le CIPVP a conclu que les documents avaient trait à une instance prévue et étaient donc soustraits à l'application de la loi.

## QU'EST-CE QU'UN « TRIBUNAL JUDICIAIRE », UN « TRIBUNAL ADMINISTRATIF » OU UNE « AUTRE ENTITÉ »?

Un « tribunal judiciaire » est un tribunal présidé par un juge.

Un « tribunal administratif » s'entend d'un organisme qui a le mandat légal de régler les différends entre des parties et de rendre une décision qui touche les droits ou les obligations juridiques des parties.

Une « autre entité » désigne un organisme ou un particulier qui préside des instances faisant partie de la même catégorie que celles dont s'occupent les tribunaux judiciaires et administratifs. L'organisme ou le particulier doit avoir le pouvoir de diriger des instances et (en vertu d'une loi ou d'une entente exécutoire ou encore par consentement mutuel) de trancher les questions en litige (ordonnance **M-815**).

Voici quelques exemples d'instances devant un tribunal judiciaire ou administratif ou une autre entité :

- l'arbitrage de griefs (ordonnance **M-815**);
- les audiences de griefs d'employés de la Couronne (ordonnances **P-1243** et **PO-3784**);
- les poursuites pour congédiement injustifié (ordonnance **MO-1640**);
- les audiences disciplinaires en vertu de la *Loi sur les services policiers* (ordonnance **MO1560-R**);
- les instances devant une commission des accidents du travail (ordonnance **M-815**);
- les instances d'arbitrage aux termes d'une convention collective (ordonnance **M-1034**);
- les instances devant un arbitre aux termes du *Code canadien du travail* (ordonnance **MO-2507**).

## QUE SIGNIFIE LE FAIT D'AVOIR « UN INTÉRÊT » DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL OU LES QUESTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI?

L'expression « dans lesquelles l'institution a un intérêt » signifie que l'intérêt que l'institution a dans ces questions doit être plus qu'une simple curiosité ou préoccupation; ces questions font intervenir ses propres employés. Cet intérêt n'est pas simplement d'ordre légal, et n'est pas limité dans le temps<sup>8</sup>. Il s'applique également aux documents qui portent sur d'anciens employés de l'institution (ordonnance **PO-2212**).

**Exemple :** Dans l'ordonnance **PO-2234**, il a été conclu que le ministère avait un intérêt dans des documents concernant des avantages sociaux accordés à un employé retraité. Le fait que cet employé n'était plus au service du ministère n'avait aucune incidence sur l'intérêt de l'institution.

**Exemple :** Une institution qui avait agi en tant qu'arbitre impartial n'avait pas un intérêt dans la question touchant les relations de travail ou l'emploi dont elle avait été saisie, car un tel intérêt aurait été incompatible avec un arbitrage impartial (ordonnance **PO-2499**).

## QUE SONT LES « NÉGOCIATIONS OU LES NÉGOCIATIONS PRÉVUES »?

Les négociations sont généralement des pourparlers visant à régler une question d'intérêt mutuel ou à résoudre un différend. Si des négociations sont prévues, il doit y avoir une perspective raisonnable, au moment de la collecte, de la préparation, du maintien ou de l'utilisation du document, que ces négociations aient lieu. Il n'est pas nécessaire qu'un document soit créé aux fins des négociations, dans la mesure où il a été utilisé dans le cadre de ces négociations (ordonnance **PO-2520**).

Les documents qui ont trait à des négociations comprennent :

- le contenu du dossier du personnel d'un employé concernant le renouvellement périodique de son statut d'employé temporaire (ordonnance **M-861**);
- des courriels et notes concernant des négociations entre le gouvernement et un agent négociateur sur le nombre d'employés requis pour fournir les services essentiels et les services d'urgence pendant une grève (ordonnance **P-1384**);
- des ententes de départ entre un conseil scolaire et deux de ses employés (ordonnance **M-978**);
- des négociations entre un collègue et un syndicat (ordonnance **PO-2520**).

## QUATRIÈME PARTIE - QUE PEUT FAIRE L'AUTEUR DE LA DEMANDE QUI CROIT QUE LES DOCUMENTS NE SONT PAS EXCLUS? QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE CIPVP EST SAISI D'UN APPEL?

L'auteur de la demande peut interjeter appel au CIPVP de la décision de l'organisation voulant que les documents soient exclus, et ce, dans un délai de 30 jours après avoir reçu la décision. Pour interjeter appel, l'auteur de la demande :

- doit envoyer au CIPVP une **formule d'appel** remplie ou une lettre décrivant la situation;
- devrait remettre au CIPVP une copie de la lettre de décision de l'institution et de la demande initiale;
- doit joindre les droits d'appel à acquitter.

Le registraire du CIPVP examine la lettre ou la formule d'appel pour déterminer comment traiter le dossier.

Le processus d'appel est divisé en trois stades : la **prise en charge**, la **médiation** et l'**arbitrage**. Voici une description générale de chaque stade.

**Prise en charge** : Le CIPVP examine l'appel et détermine s'il peut être réglé de manière informelle. L'appel peut être rejeté à ce stade si les documents sont manifestement exclus. Pour le déterminer, le CIPVP peut demander à l'institution de répondre à des questions préliminaires et d'étayer son affirmation voulant que les documents soient exclus. Il peut l'inviter aussi à lui remettre des copies ou exemples des documents ou à créer un index qui décrit suffisamment ces documents.

**Médiation** : Si l'appel n'est pas réglé ou rejeté au stade de la prise en charge, il passe au stade de la médiation. Un médiateur tente alors d'aider les parties à trouver un terrain d'entente. Si cela est impossible, l'appel passe au stade de l'arbitrage.

**Arbitrage** : À ce stade, l'arbitre peut mener une enquête en vue de régler toutes les questions qui demeurent en litige dans l'appel. Si l'arbitre conclut que l'exclusion ne s'applique pas au document, il peut ordonner à l'institution de rendre une décision quant à l'accès. L'institution ne sera pas nécessairement tenue de divulguer le document, mais elle doit rendre la décision définitive d'accorder ou de refuser l'accès au document et, s'il y a lieu, invoquer des exceptions discrétionnaires ou obligatoires.

Si l'institution a invoqué des exceptions et si le document n'est pas exclu, l'arbitre détermine alors si les exceptions s'appliquent. Si elles ne s'appliquent pas, il peut ordonner la divulgation du document.

D'autres renseignements sur le processus d'appel sont fournis dans la feuille-info du CIPVP intitulée **Le processus d'appel et le Bureau du commissaire à l'information et de la protection de la vie privée**, à [www.ipc.on.ca](http://www.ipc.on.ca).

## CINQUIÈME PARTIE - PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR LES ORGANISATIONS DU SECTEUR PUBLIC

L'institution qui reçoit une demande d'accès à un document qui pourrait être visé par l'exclusion fondée sur les relations de travail et les questions en matière d'emploi doit d'abord envisager de divulguer ce document, même s'il pourrait être exclu. Par exemple, lorsqu'un employé demande l'accès à des documents qui le concernent, l'institution devrait se demander si les employés devraient avoir accès à des documents de ce genre, que l'exclusion s'applique ou non.

Si elle affirme que l'exclusion fondée sur les relations de travail et les questions en matière d'emploi s'applique, l'institution devrait aussi invoquer toute exception qui s'applique selon elle. Ainsi, il sera possible d'éviter des appels multiples si l'auteur de la demande décide d'interjeter appel de la décision de ne pas divulguer le document.

Soulignons également que l'institution ne sera pas nécessairement tenue de fournir les documents pertinents au CIPVP au stade de la prise en charge, mais qu'elle devrait être disposée à les produire si l'appel passe au stade de la médiation ou de l'arbitrage.

## NOTES

- 1 Lorsque des dispositions des lois sont citées, le numéro de la disposition de la *LAIPVP* est mentionné en premier, puis celui de la disposition équivalente de la *LAIMPVP*. Par exemple, par. 65 (6)/52 (3).
- 2 L'institution doit quand même respecter certaines obligations. Par exemple, elle doit répondre à la demande et intervenir lors de tout appel, y compris, le cas échéant, fournir les documents au registraire. La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé que le processus d'appel s'applique aux documents dont on soutient qu'ils sont exclus. Voir *Ontario (Ministry of Health) v. Big Canoe*, [1995] O.J. No. 1277.
- 3 Voir *Ontario (Solicitor General) v. Ontario (Assistant Information and Privacy Commissioner)* (2001), 55 O.R. (3d) 355 (C.A.), autorisation de pourvoi refusée [2001] A.C.S.C. n° 509.
- 4 Les dispositions 4 et 5 du paragraphe 65 (6) de la *LAIPVP* sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012. En raison de ces modifications, la *LAIPVP* ne s'applique pas aux réunions, consultations, discussions ou communications, en ce qui a trait à la nomination ou au placement d'un particulier par une église ou une organisation religieuse au sein d'une institution ou au sein de l'église ou de l'organisation religieuse, ni aux demandes de nomination à une charge au sein d'un hôpital, aux nominations ou aux droits hospitaliers de personnes qui ont de tels droits et à tout ce qui fait partie de leur dossier personnel. Ces modifications opèrent de façon semblable à celles des dispositions 1 à 3 du par. 65 (6).
- 5 Voir *Ontario (Minister of Health and Long-Term Care) v. Mitchinson*, 2003 CanLII 16894 (ON CA).5
- 6 Voir *Ontario (Attorney General) v. Toronto Star*, 2010 ONSC 991.
- 7 Voir également *Ontario (Correctional Services) v. Goodis*, 2008 CanLII 2603 (ON SCDC).
- 8 Voir la note 3 ci-dessus.

L'exclusion des documents qui ont trait aux relations de travail ou à des questions en matière d'emploi



Information and Privacy  
Commissioner of Ontario

Commissaire à l'information et à la  
protection de la vie privée de l'Ontario

2, rue Bloor Est, bureau 1400  
Toronto (Ontario) M4W 1A8

[www.ipc.on.ca](http://www.ipc.on.ca)  
416 326-3333  
[info@ipc.on.ca](mailto:info@ipc.on.ca)

Juin 2020