Le congédiement pour bris de confidentialité d'une employée de l'urgence d'un centre hospitalier est confirmé

19 février 2015

Dans une décision rendue le 30 décembre dernier[1], l'arbitre Nathalie Faucher a conclu que le congédiement imposé par un centre hospitalier en raison du bris de confidentialité commis par l'une de ses employés était bien fondé.

L'employée, une agente administrative à l'urgence d'un centre hospitalier, a été congédiée pour avoir manqué à son obligation de confidentialité. L'employeur lui reprochait d'avoir divulgué à une collègue de travail qu'un usager était porteur du VIH. Or, cette collègue était un membre de la famille de l'usager et elle ignorait que ce dernier présentait une telle condition.

La preuve de l'employeur a permis d'établir que la plaignante avait obtenu l'information médicale en consultant le registre informatique du centre hospitalier alors qu'elle n'avait pas à s'y référer dans l'exercice de ses fonctions. Il était également démontré que la plaignante avait été mise au courant de ses obligations en matière de confidentialité et qu'elle s'était engagée à les respecter en signant le code d'éthique de l'employeur ainsi qu'un engagement à respecter la confidentialité des renseignements nominatifs et médicaux des usagers.

Dans les motifs de sa décision, l'arbitre a tenu compte du texte de l'article 19 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, L.R.Q., c. S-4.2, lequel énonce que :

> « 19. Le dossier d'un usager est confidentiel et nul ne peut y avoir accès, si ce n'est avec le consentement de l'usager ou de la personne pouvant donner un consentement en son nom. (…) »

L'arbitre a également tenu compte du fait que les articles 5 et 9 de la *Charte des droits et libertés de la personne* consacrent le droit à la confidentialité des informations protégées par le secret professionnel et, donc, qu'un usager est en droit de s'attendre à ce que les informations le concernant soient protégées et ne puissent faire l'objet d'une divulgation à un tiers.

De plus, l'arbitre a considéré que la nature des informations qui avaient été communiquées revêtait « un degré extrêmement élevé de sensibilité ». Se fondant sur une décision antérieure[2], le tribunal estime que le fait que le bris de confidentialité se soit produit à l'interne ne le rend pas moins grave.

Pour l'arbitre, la faute est double en ce que l'employée a non seulement porté atteinte à la confidentialité d'un renseignement, mais elle a en outre obtenu l'information en utilisant un logiciel

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

qui n’était pas pertinent dans le cadre de ses fonctions, d’autant plus que l’employée avait été déjà avertie que la consultation de ce logiciel constituait une faute et qu’elle pourrait être sanctionnée en cas de récidive.

Enfin, en fonction de la preuve entendue, l’arbitre estime peu crédible les arguments de « sécurité » mis de l’avant par la plaignante pour tenter de se disculper. Cette dernière prétendait que la divulgation de l’information était nécessaire afin de protéger sa collègue, craignant que celle-ci ne s’infecte dans le transport de l’usager.

En conclusion, l’arbitre déclare que le geste comporte le caractère de gravité suffisant pour justifier le congédiement. Malgré les remords exprimés à l’audience par la plaignante, l’arbitre n’est pas convaincue qu’elle comprend la gravité de sa faute ni qu’elle ne récidivera pas. Il n’y a donc pas lieu d’intervenir dans la sanction imposée par l’employeur.

---

[1] *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de la région de Thetford (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux de la région de Thetford (Karen Tombs)*, 2014 QCTA 1080.

[2] *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Charles-LeMoyne (CSN) et Hôpital Charles-LeMoyne*, A.A.S. 2010A-104.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.