

L'échange de renseignements confidentiels lorsque la sécurité d'une personne est menacée

Novembre 2023

Me Audrey Turmel

Le contenu de ce diaporama n'engage que l'auteur.

Tous droits réservés.

Contenu élaboré par Me Jean Turmel

Introduction

2

PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. Panorama des lois contenant des dispositions sur la confidentialité
2. La nature, la portée et les limites du secret professionnel et du secret organisationnel
3. La levée du secret professionnel et du secret organisationnel en cas de risque sérieux de blessures graves
4. Le poids de nos valeurs dans l'interprétation de la loi
5. Les principales règles à retenir
6. Grille de décision

1.

Panorama des lois contenant des dispositions sur la confidentialité.

1.1 Panorama des lois contenant des dispositions sur la confidentialité.

1.2 Que prévoit notamment la *Charte québécoise*?

1.1 Panorama des lois contenant des dispositions sur la confidentialité.

LOIS	DISPOSITIONS LÉGISLATIVES
LOIS GÉNÉRALES	<i>Charte des droits et libertés de la personne</i> <i>Code civil du Québec</i> <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> <i>Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé</i>
LOIS SECTORIELLES	<u>Secteur gouvernemental</u> : <i>Loi sur la fonction publique</i> <u>Secteurs plus névralgiques</u> dont notamment en matière de <ul style="list-style-type: none">• Santé et services sociaux: <i>Loi médicale, Loi sur les services de santé et des services sociaux, Loi sur la protection de la jeunesse, Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les personnes âgées et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité</i>• Sécurité: <i>Loi sur la police, Loi sur le directeur des poursuites criminelles et pénales, Loi sur le système correctionnel du Québec</i>• Finances: <i>Loi sur le ministère du revenu</i>• Jeunes contrevenants: <i>Loi (fédérale) sur le système de justice pénale pour les adolescents</i>
SECRET PROFESSIONNEL	<i>Charte des droits et libertés de la personne</i> <i>Code des professions, lois professionnelles et codes de déontologie</i>

Question: quelles lois s'appliquent dans mon cas?

5

Vous êtes un	DISPOSITIONS LÉGISLATIVES
Intervenant social d'un CSSS (CLSC), d'un CJ, ...	<ul style="list-style-type: none">• <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>• <i>Code civil du Québec</i>• <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i>• <i>Loi sur les services de santé et des services sociaux</i>• <i>Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité</i> <p>+ Selon votre secteur d'intervention: <i>Loi sur la protection de la jeunesse, Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents,</i></p> <p>+ Si vous êtes un membre d'un ordre professionnel: <i>Le Code des professions et votre code de déontologie</i></p>
Intervenant communautaire	<ul style="list-style-type: none">• <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>• <i>Code civil du Québec</i>• <i>Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé</i>• <i>Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité</i> <p>+ Selon votre secteur d'intervention: <i>Loi sur la protection de la jeunesse, Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, Loi sur le système correctionnel du Québec</i></p> <p>+ Si vous êtes un membre d'un ordre professionnel: <i>Le Code des professions et votre code de déontologie</i></p>

Question: quelles lois s'appliquent dans mon cas?

6

Vous êtes un	DISPOSITIONS LÉGISLATIVES
Policier	<ul style="list-style-type: none">• <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>• <i>Code civil du Québec</i>• <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i>• <i>Loi sur la police</i>• <i>Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité</i>
Agent des services correctionnels ou agent de probation et conseiller en milieu carcéral	<ul style="list-style-type: none">• <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>• <i>Code civil du Québec</i>• <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i>• <i>Loi sur le système correctionnel du Québec</i> <p>+ Si vous êtes un membre d'un ordre professionnel: Le <i>Code des professions</i> et votre code de déontologie</p>

Question: quelles lois s'appliquent dans mon cas?

7

Vous êtes un	DISPOSITIONS LÉGISLATIVES
Procureur aux poursuites criminelles et pénales	<ul style="list-style-type: none">• <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>• <i>Code civil du Québec</i>• <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i>• <i>Loi sur la fonction publique</i>• <i>Loi sur le directeur des poursuites criminelles et pénales</i>• <i>Loi sur le Barreau et son code de déontologie</i>• <i>Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité</i>
Étudiant ou un stagiaire dans un organisme public, parapublic, communautaire	<ul style="list-style-type: none">• <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>• <i>Code civil du Québec</i>+ Les dispositions juridiques de l'organisme où vous faites votre stage selon le contrat vous liant.

1.2 Que prévoit notamment la Charte québécoise?

8

Article	CERTAINES DISPOSITIONS CLÉS (EXTRAITS)
1	1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.
2	2. Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire et immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable.
5	5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.
9	9. Chacun a droit au respect du secret professionnel. Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice , divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi. Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

Nous partageons ainsi plusieurs valeurs...

- Le droit au respect de la vie privée

*Exemple : La loi sur l'accès ou la LSSSS (confidentialité du dossier de l'utilisateur art.19)

- Le droit au respect du secret professionnel

*Exemple: Code des professions

- Le droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité

- Le droit au secours

* Exemple: Droit de recevoir des services de santé et de services sociaux adéquats (art. 5 LSSSS)

*Exonération pour « le bon samaritain » art. 1471 C.c.Q

2.

La nature, la portée et les limites du secret professionnel et du secret organisationnel

2.1 Dans la vie courante

2.1.1 Le secret professionnel

2.1.2 Le secret organisationnel

2.1.1 Le secret professionnel

11



- Son fondement
- Qui bénéficie du secret professionnel?
- Quand y a-t-il secret professionnel?
- Qu'est-ce qui est protégé par le secret professionnel?
- Comment le professionnel peut-il être délié de son obligation de respecter le secret professionnel?
- Les exceptions au secret professionnel

2.1.1 Le secret professionnel

12

1° SON FONDEMENT

Son fondement	<ul style="list-style-type: none">• Le secret professionnel tire son fondement dans l'importance d'obtenir la vérité sur l'état de santé du client et, selon le cas, sur l'état de sa situation personnelle ou financière.
Quel est le plus vieux secret professionnel?	<ul style="list-style-type: none">• Celui du médecin avec le serment d'Hippocrate [médecin grec (460-370 av. J.-C.)] qui prévoyait: <i>«Quoi que je voie ou entende dans la société pendant l'exercice ou même hors de l'exercice de ma profession, je tairai ce qui n'a jamais besoin d'être divulgué, regardant la discrétion comme un devoir en pareil cas.»</i>• Au fil des ans, le secret professionnel s'est élargi à d'autres professions.

2.1.1 Le secret professionnel

13

2° QUI BÉNÉFICIE DU SECRET PROFESSIONNEL?

- Le droit au secret professionnel est un droit octroyé au client, à l'utilisateur ou au bénéficiaire consultant un professionnel ou en recevant des services.
- Son objet est d'assurer la protection **du client** et non celle du professionnel.

2.1.1 Le secret professionnel

14

3° QUAND Y A-T-IL SECRET PROFESSIONNEL?

■ Pour que l'information révélée soit protégée par le secret professionnel, la personne consultée doit être membre en règle d'un ordre professionnel dûment reconnu par le *Code des professions*, ce qui implique les deux conditions suivantes soit :

- que son ordre professionnel soit reconnu en vertu du *Code des professions*;
- que la personne consultée était effectivement membre en règle de cet ordre professionnel au moment où ces confidences ont été confiées.

■ Il est à noter que les personnes à l'emploi d'un professionnel sont liées au secret professionnel de leur employeur.

2.1.1 Le secret professionnel

15

4° QU'EST-CE QUI EST PROTÉGÉ PAR LE SECRET PROFESSIONNEL?

La règle générale

- Il faut examiner les termes utilisés dans le *Code des professions*, les lois professionnelles et les codes de déontologie.
- En vertu de la *Charte québécoise*, le secret professionnel porte essentiellement sur *les renseignements confidentiels qui sont révélés* dans le cadre d'une relation de service entre un professionnel et son client.
 - Le qualificatif «*révélés*» employé par le législateur veut dire «*communiqués*».
- Il est à noter que les informations communiquées lors de l'entrevue initiale sont protégées par le secret professionnel bien que le professionnel n'ait pas encore accepté le mandat.

2.1.1 Le secret professionnel

16

5° COMMENT LE PROFESSIONNEL PEUT-IL ÊTRE DÉLIÉ DE SON OBLIGATION DE RESPECTER LE SECRET PROFESSIONNEL?

Le professionnel ne peut être délié de son obligation au respect du secret professionnel que

• si son client y renonce, cette renonciation pouvant être expresse ou tacite mais toujours **CLAIRE ET VOLONTAIRE**.

• lorsque la loi l'ordonne ou lui permet.

Ex. Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure vulnérable (chapitre L-6.3)

Ex. Loi visant à favorisant la protection des personnes à l'égard d'une activité impliquant des armes à feu

Ex. Code de la sécurité routière (art. 603)

LOI VISANT À LUTTER CONTRE LA MALTRAITANCE ENVERS LES AÎNÉS ET TOUTE AUTRE PERSONNE MAJEURE EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ

20.1. Un intervenant désigné doit obtenir le consentement de l'aîné ou de la personne en situation de vulnérabilité au déclenchement d'un processus d'intervention concerté et à la communication à d'autres intervenants désignés des renseignements personnels le concernant et qui sont nécessaires pour permettre l'intervention concertée visant à mettre fin au cas de maltraitance dont il est victime.

Malgré le premier alinéa, un intervenant désigné peut procéder au déclenchement d'un processus d'intervention concerté et communiquer à d'autres intervenants désignés des renseignements personnels concernant un aîné ou une personne en situation de vulnérabilité, sans son consentement: 1° lorsque ce consentement doit être donné par le tuteur ou le mandataire de cet aîné ou de cette personne en situation de vulnérabilité et que celui-ci est, selon la plainte ou le signalement, la personne maltraitante;

2° en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace l'aîné ou la personne en situation de vulnérabilité et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence.

Pour l'application du paragraphe 2° du deuxième alinéa, on entend par «blessures graves» toute blessure physique ou psychologique qui nuit d'une manière importante à l'intégrité physique, à la santé ou au bien-être d'une personne ou d'un groupe de personnes identifiable.

2.1.1 Le secret professionnel

18

6° LES EXCEPTIONS AU SECRET PROFESSIONNEL

1.	Le secret professionnel ne couvre pas les confidences reçues par un psychologue alors qu'il exerce un mandat de surveillance en vertu de la <i>Loi sur le système correctionnel</i> . [D.(G.) c.R., REJB 1998-07420, C.A. Québec, 24 juillet 1998].
2.	Le secret professionnel ne couvre pas les communications faites en vue de faciliter la commission d'un crime.
3.	Bien que s'étendant aux proches collaborateurs du professionnel, le secret professionnel ne s'applique pas au tiers qui est présent lors de la consultation à moins qu'il ne puisse être prouvé la nécessité de sa présence.
4.	En vertu de l'article 60.4 du <i>Code des professions</i> , le professionnel peut* communiquer un renseignement protégé par le secret professionnel, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables. *Attention voir l'article 21 de la Loi 6.3 pour les situations où l'on doit signaler une situation de maltraitance

2.1.2 Le secret organisationnel

19



- Son objet
- La législation au Québec
- Quelques distinctions entre le secret organisationnel et le secret professionnel

2.1.2 Le secret organisationnel

20

1° SON OBJET

1. Protéger un organisme d'une fuite d'information entravant la poursuite légale de ses activités. C'est ainsi qu'on parle de

- «secret d'État», «secret diplomatique», «secret militaire», «secret des services de renseignements ou policiers»,
- «secret religieux»,
- «secret commercial», etc.

2. Protéger la vie privée de ses employés ainsi que de celle des clients, bénéficiaires, utilisateurs ou acquéreurs de ses services ou produits.

2.1.2 Le secret organisationnel

2° LA LÉGISLATION AU QUÉBEC

1. Dans le domaine de sa compétence, dans les années 1980-90, le Québec a jugé opportun de légiférer en matière

- d'accès aux documents détenus par des organismes publics ou parapublics (souci de transparence);
- de la protection des renseignements personnels des citoyens et citoyennes pouvant être contenus dans des documents détenus
 - dans le secteur public ou parapublic et
 - dans le secteur privé.

2. Deux lois ont été ainsi introduites:

- En 1982, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et à la protection des renseignements personnels*.
- En 1994, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

2.1.2 Le secret organisationnel

22

2° LA LÉGISLATION AU QUÉBEC

3. Dans les secteurs public et parapublic, certains services sont plus sensibles que d'autres comme, par exemple, en matière de santé, de services sociaux, de protection de la jeunesse ou d'impôts de sorte que des dispositions particulières viennent renforcer la protection des renseignements personnels déjà accordée par la *Loi sur l'accès*.

Ces dispositions se retrouvent dans les lois sectorielles comme

- la *Loi sur les services de santé et sur les services sociaux*;
- la *Loi sur la protection de la jeunesse*;
- la *Loi sur le ministère du revenu*.

2.1.2 Le secret organisationnel

23

3° QUELQUES DISTINCTIONS ENTRE LE SECRET ORGANISATIONNEL ET LE SECRET PROFESSIONNEL

1. En principe, la confidentialité prévue à la *Loi sur l'accès* est rattachée aux informations sur des personnes **contenues dans les documents détenus** par des organismes publics, parapublics ou privés. En pratique, l'application de cette règle est venue s'étendre aux informations détenues mais non inscrites dans des documents en raison de deux autres volets qui viennent s'ajouter selon le cas, soit le secret professionnel ou le serment de discrétion.

2. Dans plusieurs secteurs d'emploi publics, les lois constitutives exigent de ses employés un serment de discrétion plus élargi dont la formule est de ce type:

«De plus, je déclare sous serment que je ne révélerai et ne ferai connaître, sans y être dûment autorisé, quoi que ce soit dont j'aurai eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ma charge.»

2.1.2 Le secret organisationnel

24

3° QUELQUES DISTINCTIONS ENTRE LE SECRET ORGANISATIONNEL ET LE SECRET PROFESSIONNEL

3. Comme en matière de secret professionnel, le détenteur du droit à la confidentialité est l'usager de sorte que la règle de base en matière de divulgation est l'obtention de son consentement.

4. Contrairement au secret professionnel, le nombre d'exceptions permettant la divulgation d'informations personnelles sans le consentement de son détenteur est plus élevé qu'en matière de secret professionnel.

[art. 59 de la Loi sur l'accès]

[art. 18 de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé]

[art. 21 de la Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité]

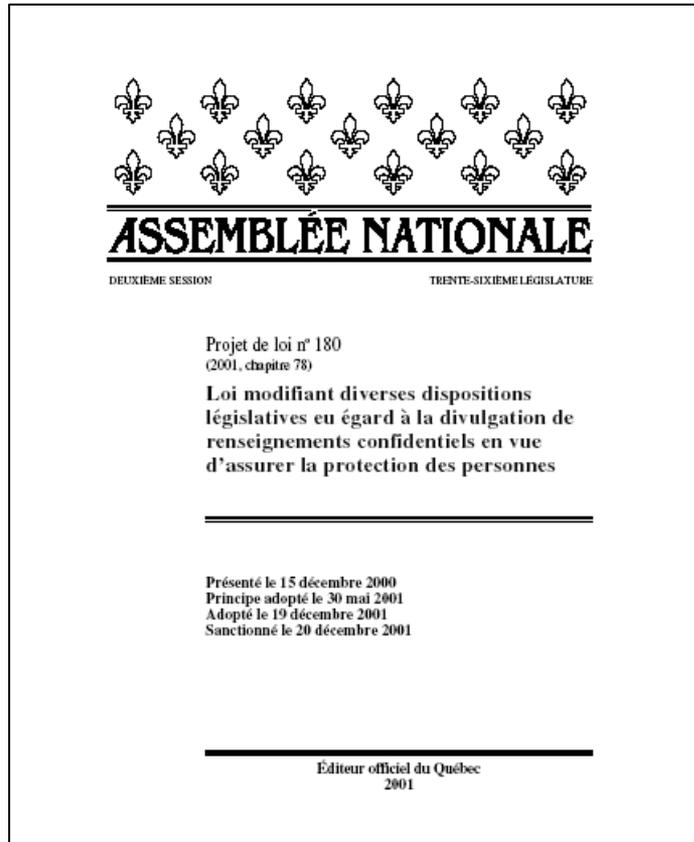
Toutefois ces exceptions doivent être interprétées de façon restrictive.

3.

La levée du secret professionnel et de la confidentialité en cas de risque sérieux de blessures graves

3. La levée de la confidentialité lors de danger

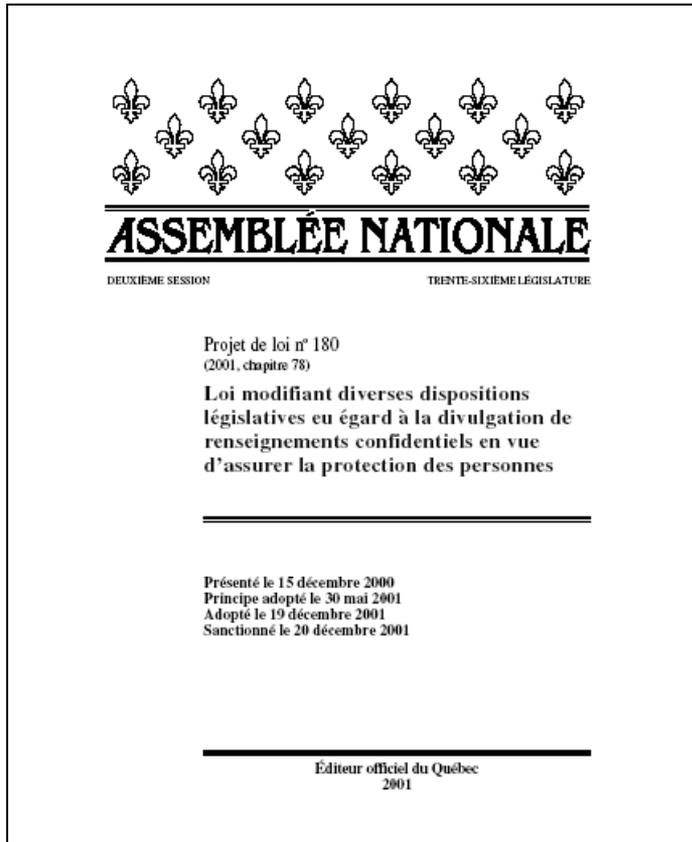
26



Le 20 décembre 2001, entrée en vigueur de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la divulgation de renseignements confidentiels en vue d'assurer la protection des personnes* [L.Q., 2001, c. 78]

3. La levée de la confidentialité lors de danger

27



3.1. Le contexte

3.1.1 L'affaire Lirette

3.1.2 Le rapport du Coroner Bérubé

3.1.3 L'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Smith c. Jones*

3.2. L'objet de la loi

3.3 Son champ d'application

3.4. La règle introduite

3.5. Les conditions d'application

3.1 Le contexte

28

Les événements ayant entraîné la «Loi 180»

1996

**AFFAIRE
LIRETTE**

1997

**RAPPORT
DU
CORONER
BÉRUBÉ**

1997-98

**ANALYSE
DU RAPPORT
BÉRUBÉ**

par
Le Conseil
Interprofessionnel
et
un groupe de
travail
interministériel

1999

**Arrêt *Smith*
c. *Jones***
de la
Cour
suprême
du
Canada

2000-2001

INTRODUCTION ET ADOPTION
de la *Loi modifiant diverses dispositions
législatives eu égard à la divulgation de
renseignements confidentiels en vue
d'assurer la protection des personnes.*

P.L.180, L.Q., 2001, c. 78

Présentée: 15 décembre 2000
Sanctionnée: 20 décembre 2001
En vigueur: 20 décembre 2001

3.1.1 L'affaire Lirette

29



- En 1996, un drame familial survient au Québec entraînant le décès de trois personnes. Il s'agit d'un double meurtre suivi du suicide par l'ex-conjoint de Mme Lirette.
- Le début de ce drame remonte à quelques années plus tôt.
 - En novembre 1993, victime de violence conjugale, Mme Lirette fuit précipitamment Montréal suite à une information que son ex-conjoint veut la tuer.
 - Elle s'enfuit à Québec puis à Baie-Comeau où elle est hébergée à la Maison des femmes de Baie-Comeau.
 - En juin 1994, son ex-conjoint, René Gaumont, ayant retrouvé sa cachette, débarque à Baie-Comeau avec son fils Loren.
 - Au cours des deux années qui suivent, René Gaumont ne cesse de la harceler et de la menacer.

3.1.1 L'affaire Lirette

30



- Malgré que René Gaumont
 - soit suivi par le centre hospitalier et le CLSC,
 - ait été interpellé par la police à quelques reprises,
 - ait comparu devant une cour criminelle pour menaces de mort,
- le constat dégagé par le coroner Bérubé est qu'aucune mesure concrète n'est prise pour prévenir ce drame alors que plusieurs intervenants sont alertés par les menaces qu'ils profèrent.

3.1.2 Le rapport du coroner Bérubé

31



- Se référant à la politique gouvernementale adoptée par le gouvernement du Québec en matière de violence conjugale, le coroner Bérubé
 - **conclut qu'il n'y a pas eu de mesures concertées d'intervention, chacun ayant travaillé en silo.**
 - **d'où il recommande:** «Lorsqu'il y a un doute raisonnable à l'effet qu'il y a un danger pour la sécurité ou la vie d'une personne, l'intervenant social, médical ou judiciaire possédant cette information, n'hésitera pas à lever la confidentialité ou le secret professionnel pour entrer en contact avec d'autres ressources afin d'assurer la sécurité de la personne en danger.»
- **SUIVI**

Entente-cadre nationale pour lutter contre la maltraitance (articles 20.4 et 20.5) de la LOI VISANT À LUTTER CONTRE LA MALTRAITANCE ENVERS LES AÎNÉS ET TOUTE AUTRE PERSONNE MAJEURE EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ

20.4 Le ministre responsable des Aînés conclut une entente-cadre nationale pour lutter contre la maltraitance envers les aînés et les personnes en situation de vulnérabilité avec le ministre de la Sécurité publique, le ministre de la Justice, le ministre de la Santé et des Services sociaux, le directeur des poursuites criminelles et pénales, l'Autorité des marchés financiers, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le curateur public et tout autre ministère ou organisme jugé utile.

Cette entente-cadre doit notamment prévoir les éléments suivants:

- 1° les principes directeurs qui soutiennent son application et les modalités relatives à l'implication des intervenants désignés dans le cadre du processus d'intervention concerté;
- 2° la mise en place des comités suivants:
 - a) un comité national directeur qui est responsable de développer une vision d'ensemble aux fins de l'application et du suivi de l'entente-cadre ainsi que du processus d'intervention concerté; b) un comité national aviseur qui est responsable d'assurer la coordination de l'application et du suivi de l'entente-cadre ainsi que du processus d'intervention concerté dans l'ensemble des régions sociosanitaires;
 - c) pour chaque région sociosanitaire, un comité régional d'implantation qui est responsable d'assurer la coordination de l'application et du suivi de l'entente-cadre ainsi que de l'implantation du processus d'intervention concerté;
- 3° l'obligation conjointe des parties à l'entente-cadre d'élaborer des outils de soutien à l'intervention et de voir à leur actualisation;
- 4° l'obligation des parties visées à l'article 17 et du directeur des poursuites criminelles et pénales d'exercer les fonctions suivantes:
 - a) élaborer une procédure interne relative aux modalités liées au déclenchement d'un processus d'intervention concerté et, le cas échéant, voir à son actualisation;
 - b) désigner un représentant ayant notamment pour fonction d'offrir son soutien aux fins de toute décision relative au déclenchement d'un processus d'intervention concerté;
 - c) diffuser, selon le mode établi dans l'entente-cadre, le nom et les coordonnées des intervenants désignés visés à l'article 17.

20.5 Un centre intégré de santé et de services sociaux ainsi qu'un corps de police visés à l'article 17 doivent collaborer à la mise en œuvre de l'entente-cadre nationale en exerçant les fonctions prévues au paragraphe 4° du deuxième alinéa de l'article 20.4.

3.1.3 L'arrêt *Smith c. Jones*

33



- **Tribunal:** Cour suprême du Canada

- **Les faits:**

Psychiatre qui est appelé par l'avocat de la défense à évaluer un homme accusé d'agression sexuelle grave.

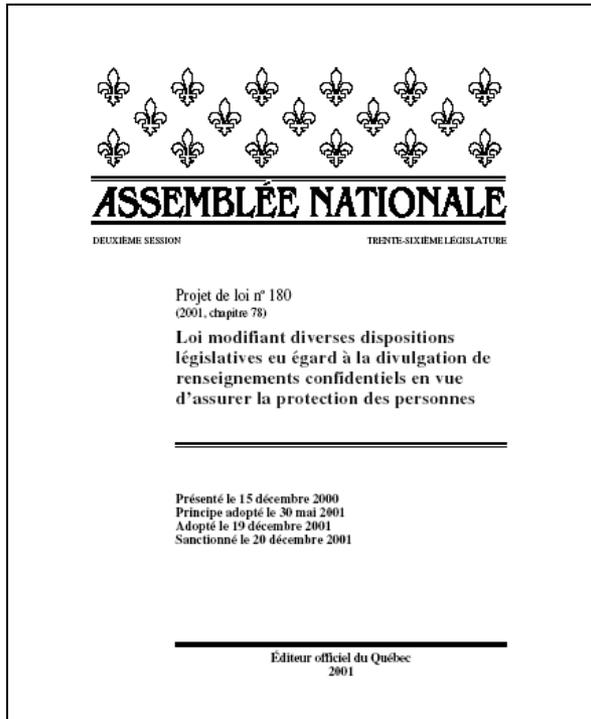
- **La question en litige:**

Conflit entre le secret professionnel et la sécurité publique. Peut-on lever le secret professionnel pour une question de sécurité publique ?

- **La décision:** Oui, on peut écarter le secret professionnel pour une question de sécurité publique sous certaines conditions.

3.2 L'objet de la loi 180

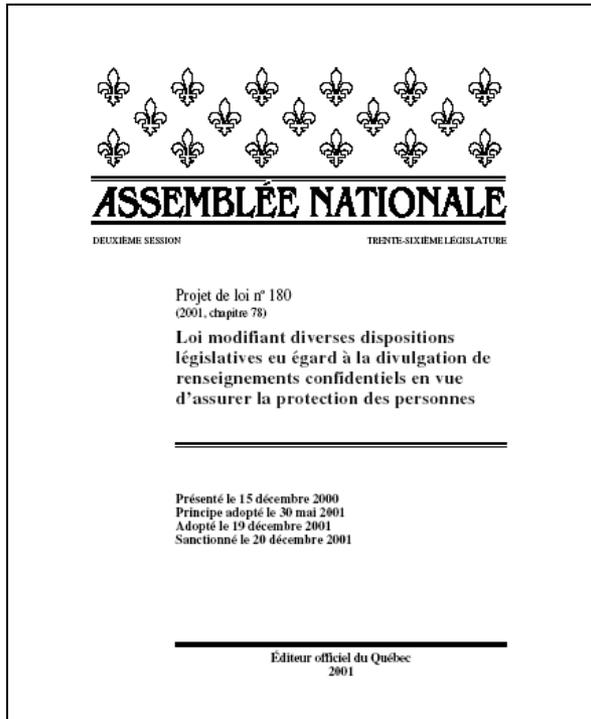
34



- Accorder préséance au droit à la vie et à la sécurité mais en veillant néanmoins à ce que l'atteinte au respect de la vie privée et au secret professionnel soit minimale.
- Établir cette règle dans toutes les lois prévoyant le secret professionnel ou la confidentialité.

3.2 L'objet de la loi 180

35

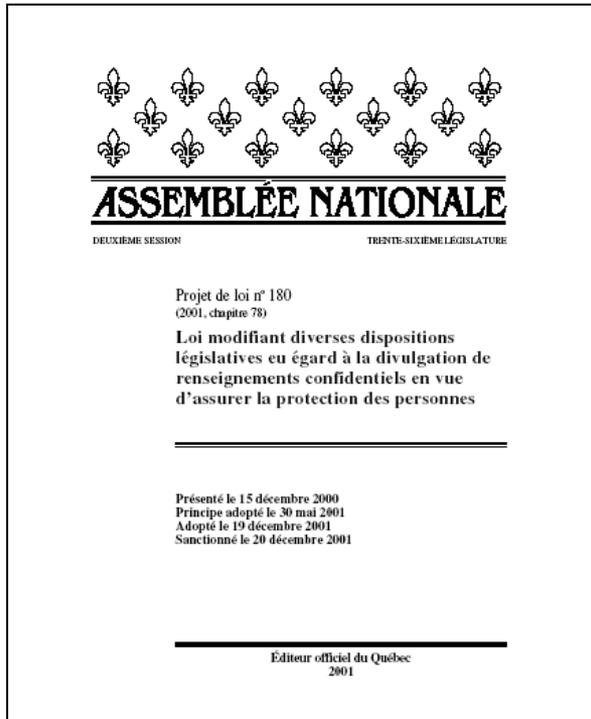


Lois modifiées en conséquence:

1. Le Code des professions
2. La Loi sur le Barreau
3. La Loi sur le Notariat
4. La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels
5. La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé
6. La Loi sur le ministère du Revenu
7. La Loi sur les services de santé et les services sociaux
8. La Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones Cris
9. La Loi sur la protection de la jeunesse
10. La Loi sur l'assurance-maladie

3.3 Son champ d'application

36



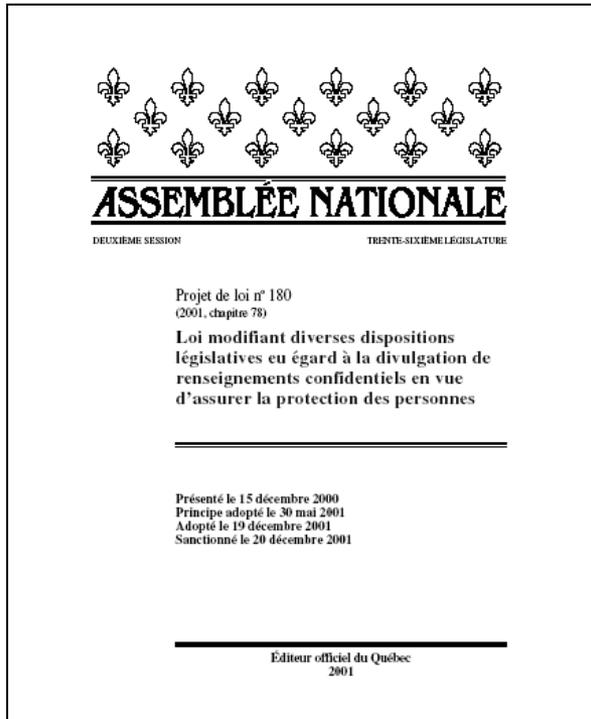
Champ d'application:

- **tout professionnel** régi par le *Code des professions*

- **toute personne** œuvrant dans un secteur d'activité
 - gouvernementale
 - paragouvernementale comme
 - le réseau de la santé ou
 - le réseau de l'éducation
 - municipale
 - communautaire ou
 - industrielle, commerciale, privée, etc..

3.4 La règle introduite

37



- Elle est identique dans toutes les lois régissant le secret professionnel ou la confidentialité.
- Le **30 mai 2017**: Entrée en vigueur de la Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité.
- Le **6 avril 2022**: Entrée en vigueur de la Loi visant à renforcer la lutte contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité ainsi que la surveillance de la qualité des services de santé et des services sociaux (2022, Chapitre 6, ci-après la « Loi visant à renforcer la lutte contre la maltraitance »). Cette Loi modifie notamment la Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité (L-6.3) et la LSSSS.

3.4 La règle introduite

38

Code des professions
L.R.Q., chapitre C-26

60.4 Le professionnel doit respecter le secret de tout renseignement de nature confidentielle qui vient à sa connaissance dans l'exercice de sa profession.

Il ne peut être relevé du secret professionnel qu'avec l'autorisation de son client ou lorsque la loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse.

Le professionnel peut en outre communiquer un renseignement protégé par le secret professionnel, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence. Toutefois, le professionnel ne peut alors communiquer ce renseignement qu'à la ou aux personnes exposées à ce danger, à leur représentant ou aux personnes susceptibles de leur porter secours. Le professionnel ne peut communiquer que les renseignements nécessaires aux fins poursuivies par la communication.

Pour l'application du troisième alinéa, on entend par «blessures graves» toute blessure physique ou psychologique qui nuit d'une manière importante à l'intégrité physique, à la santé ou au bien-être d'une personne ou d'un groupe de personnes identifiable.

1994, c. 40, a. 51; 2001, c. 78, a. 5; 2008, c. 11, a. 33; 2017, c. 10, a. 26.

3.4 La règle introduite

39

**Loi sur services
de santé et les
services
sociaux
L.R.Q.,
chapitre S-4.2**

19.0.1. Un renseignement contenu au dossier d'un usager peut être communiqué, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace l'usager, une autre personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence.

Les renseignements peuvent alors être communiqués à la ou aux personnes exposées à ce danger, à leur représentant ou à toute personne susceptible de leur porter secours. Ils ne peuvent l'être que par une personne ou une personne appartenant à une catégorie de personnes autorisée par le directeur des services professionnels ou, à défaut d'un tel directeur, par le directeur général de l'établissement.

Les personnes ainsi autorisées ne peuvent communiquer que les renseignements nécessaires aux fins poursuivies par la communication.

Le directeur général de l'établissement doit, par directive, établir les conditions et les modalités suivant lesquelles les renseignements peuvent être communiqués. Toute personne autorisée à communiquer ces renseignements est tenue de se conformer à cette directive.

Pour l'application du premier alinéa, on entend par «blessures graves» toute blessure physique ou psychologique qui nuit d'une manière importante à l'intégrité physique, à la santé ou au bien-être d'une personne ou d'un groupe de personnes identifiable.

2001, c. 78, a. 14; 2005, c. 32, a. 2; 2017, c. 10, a. 33 2017, c. 10

3.4 La règle introduite

40

Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé

L.R.Q., chapitre P-39.1

18.1. Outre les cas prévus à l'article 18, une personne qui exploite une entreprise peut également communiquer un renseignement personnel contenu dans un dossier qu'elle détient sur autrui, sans le consentement des personnes concernées, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence

Les renseignements peuvent alors être communiqués à la ou aux personnes exposées à ce danger, à leur représentant ou à toute personne susceptible de leur porter secours.

La personne qui exploite une entreprise et qui communique un renseignement en application du présent article ne peut communiquer que les renseignements nécessaires aux fins poursuivies par la communication.

Lorsqu'un renseignement est ainsi communiqué par la personne qui exploite une entreprise, celle-ci doit inscrire la communication. Cette inscription fait partie du dossier.

Pour l'application du premier alinéa, on entend par «blessures graves» toute blessure physique ou psychologique qui nuit d'une manière importante à l'intégrité physique, à la santé ou au bien-être d'une personne ou d'un groupe de personnes identifiable.

2001, c. 78, a. 13; 2017, c. 10, a. 32.

3.5 Ses conditions

41

3.5.1. Les conditions d'ouverture.

3.5.2. Les conditions d'application

3.5.1 Les conditions d'ouverture

42

«*en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable.*»

NOTIONS À ÉCLAIRCIR

1. *en vue de prévenir* un acte de violence, dont le *suicide*.
2. lorsqu'il existe un *motif raisonnable de croire*
 - qu'un *risque sérieux* de mort ou de *blessures graves*
 - menace une *personne ou un groupe de personnes identifiable*.

Danger imminent remplacé par Risque sérieux

1^{ière} notion: «*en vue de prévenir*»

43

En vue de prévenir
un acte de violence,
dont un suicide,
lorsqu'il existe un
motif raisonnable de
croire qu'un risque
sérieux de mort ou
de blessures graves
menace une
personne ou un
groupe de personnes
identifiable

COMMENTAIRE: Prévenir le futur...et non divulguer le passé.



2^{ème} notion : «suicide»

44

En vue de prévenir un acte de violence, dont un **suicide**, lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable

QUESTION: Pourquoi avoir introduit le suicide en cette matière alors qu'il n'a pas été abordé par le coroner Bérubé?

Réponse:

À la demande du Protecteur du citoyen

3^{ème} notion : «*motif raisonnable de croire*»

45

En vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il existe un **motif raisonnable de croire** qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable

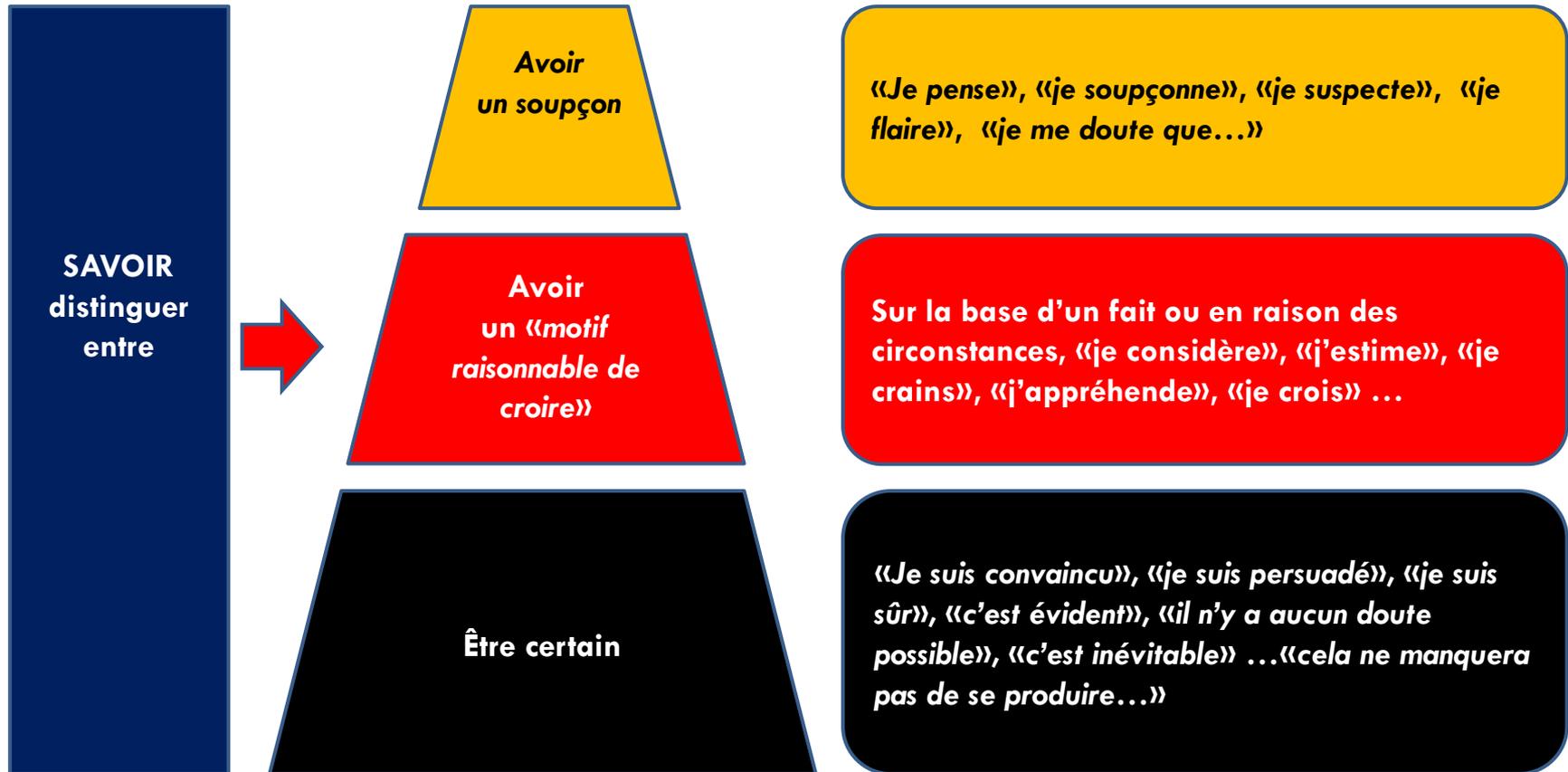
QUESTION: Que signifie avoir un «*motif raisonnable de croire*»?

Réponse:

- Le fardeau exigé n'est pas d'avoir une preuve inattaquable.
- L'interprétation des faits ou des circonstances doit être souple et envisagée sous les yeux d'un «passant raisonnable». *Smith c. Jones* [1991] 1 R.C.S. 455.
- En regard de la protection de la personne, avoir des *motifs raisonnables de croire* est relativement souple.
R. c. M. (M.R.), (1998) 3 R.C.S. 393
R. c. Godoy [1999] 1 R.C.S. 31

3^{ème} notion : *«motif raisonnable de croire»*

46



Ce que la Loi 180 prévoit est d'«avoir un motif raisonnable de croire»

4^{ième} notion : «*Risque sérieux*»

47

«en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un **risque sérieux** de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.»

- Lorsqu'il y a un risque sérieux et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence.

Sommes-nous en mesure d'assurer un filet de sécurité ?

5^{ème} notion : «*blessures graves*»

48

«en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de **blessures graves** menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.»

QUESTION: En quoi consiste des «**blessures graves**»?

On entend par «blessures graves» toute **blessure physique** ou **psychologique** qui **nuît d'une manière importante** à l'intégrité physique, à la santé ou au bien-être d'une personne ou d'un groupe de personnes identifiable.

Vulnérabilité de la personne

49

□ **Autonomie**

- Respect de l'autonomie tout en assurant le filet de sécurité
- Porter une attention particulière aux personnes autonomes, victimes de contrôle coercitif, de captation, de manipulation, d'emprise ou d'intimidation.

□ **Très grande perte d'autonomie**

- Grande prudence tout valorisant l'autonomie très limitée
- Le filet de sécurité peut être plus difficile à soutenir
- **Aucune autonomie:** obligation de signalement (article 21 Loi 6.3)

LOI VISANT À LUTTER CONTRE LA MALTRAITANCE ENVERS LES ÂÎNÉS ET TOUTE AUTRE PERSONNE MAJEURE EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ

21. Tout prestataire de services de santé et de services sociaux ou tout professionnel au sens du Code des professions (chapitre C-26) qui, dans l'exercice de ses fonctions ou de sa profession, a un motif raisonnable de croire qu'une personne est victime de maltraitance doit signaler sans délai le cas pour les personnes suivantes:

1° tout usager majeur qui est hébergé dans une installation maintenue par un établissement qui exploite un centre d'hébergement et de soins de longue durée;

2° tout usager majeur qui est pris en charge par une ressource intermédiaire ou par une ressource de type familial;

3° toute personne majeure qui est en tutelle ou à l'égard de laquelle un mandat de protection a été homologué;

4° toute personne majeure dont l'inaptitude à prendre soin d'elle-même ou à administrer ses biens a été constatée par une évaluation médicale, mais qui ne bénéficie pas d'une mesure de protection;

5° toute autre personne en situation de vulnérabilité qui réside dans une résidence privée pour aînés.

Le signalement est effectué auprès du commissaire local aux plaintes et à la qualité des services compétent lorsque la personne majeure concernée est visée par l'application de la politique de lutte contre la maltraitance d'un établissement ou, dans les autres cas, à un intervenant désigné visé à l'article 17, pour qu'il soit traité conformément aux chapitres II ou III, selon le cas.

Le présent article s'applique même aux personnes liées par le secret professionnel, sauf à l'avocat et au notaire qui, dans l'exercice de leur profession, reçoivent des informations concernant un tel cas.

6^{ième} notion : «menace une personne ou un groupe de personnes identifiable»

51

«en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace **une personne ou un groupe de personnes identifiable.**»

QUESTION: En quoi consiste «une personne ou un groupe de personnes identifiable»?

Réponse:

- Il peut s'agir d'une personne clairement en danger comme dans l'affaire traitée par le coroner Bérubé;
- Il peut s'agir d'une catégorie de personnes en danger comme des prostituées dans l'affaire *Smith*;
- Il peut s'agir de personnes en danger en raison d'un prédateur, d'un terroriste, d'un mal aimé.
- À titre d'exemple, *Rudnicki c. R.*, REJB 2004-79975

3.5.2. Les conditions d'application

52

1° Quels renseignements peuvent être communiqués?	<ul style="list-style-type: none">• SEULEMENT les renseignements nécessaires, ces renseignements verbaux ou écrits
2° À qui peut-on communiquer ces renseignements?	<ul style="list-style-type: none">• à la personne en danger,• à son représentant, ou• à toute personne pouvant lui porter secours
3° Conditions additionnelles	
<ul style="list-style-type: none">• Professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Selon les conditions et modalités établies à leur code de déontologie
<ul style="list-style-type: none">• Secteurs public et para public	<ul style="list-style-type: none">• Selon les conditions et modalités établies par la personne ayant la plus haute autorité au sein de leur organisme.• Inscription dans le registre tenu par le responsable de la protection des renseignements personnels au sein de l'organisme (art. 60.1 de la <i>Loi sur l'accès</i>).
<ul style="list-style-type: none">• Secteur privé	<ul style="list-style-type: none">• Inscription au dossier (art. 18.1 <i>Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé</i>)

4.

Le poids de nos valeurs dans l'interprétation de la loi

4. Le poids de nos valeurs

54

- Nous entrons dans un tout autre domaine mais qui revêt une très grande importance : le poids de nos valeurs.
- Si la loi est claire sur la prédominance de la sécurité dans le domaine de la confidentialité, notre prise de décision peut néanmoins être influencée par nos valeurs personnelles en regard
 - du respect de l'autonomie de la personne
 - de la protection de la relation thérapeutique
 - de la promesse de confidentialité donnée
 - de la crainte que la justice bousille notre processus thérapeutique ou d'aide
 - de la priorité accordée par notre organisation à la confidentialité
 - etc.

4. Le poids de nos valeurs

55

Quelle valeur privilégions-nous?

**1° Le respect de
l'autonomie de la personne
ou sa sécurité?**

«C'est à la victime de dénoncer.»

«Je dois respecter le choix de la victime qui ne veut pas porter plainte.»

**2° La protection de la
relation thérapeutique
ou la sécurité?**

«Je ne peux pas trahir la confiance de mon client.»

«Je ne peux briser le lien de confiance que j'ai établi.»

«Je suis en train d'établir un lien de confiance et pas question de venir y nuire.»

4. Le poids de nos valeurs

56

Quelle valeur privilégions-nous?

**3° L'engagement donné
ou la sécurité?**

«Je suis lié par le secret que je lui ai donné.»
«J'ai donné ma parole...»

**4° La crainte que la justice
vienne tout embrouiller
ou la sécurité?**

«Si la police intervient, elle va tout bousiller.»
«Je peux mieux me débrouiller que la police.»
«Y connaisse pas ça!»

**5° Le secret organisationnel
ou la sécurité?**

«Au boss de régler cela!»
«Je ne peux rien dire!»

5.

Les principales règles à retenir

5. Les principales règles

58

RÈGLE N° 1

1° **RETENIR** que dans toute approche intersectorielle ou multisectorielle visant la protection des personnes

- ✓ **un des points les plus névralgiques** sinon le plus névralgique de cette coopération interdisciplinaire ou intersectorielle
- ✓ **repose**
 - sur la communication
 - en temps utile
 - de renseignements dits «*privilégiés*», «*personnels*» ou «*confidentiels*».

5. Les principales règles

59

RÈGLE N° 2

2° ÉVITER de classer toute information comme étant un renseignement personnel protégé par le secret professionnel ou par le secret organisationnel.

En conséquence, lorsqu'une situation de danger se présente il y a lieu de bien cerner

1. La nature, la portée et les limites

- du **secret professionnel** et
- du **secret organisationnel** (qui peut être différent selon les organismes en cause) ou
- des **engagements de confidentialité** promis,

2. Le **niveau de confidentialité** prévu par les règles gouvernant les organismes ou les ordres professionnels.

5. Les principales règles

60

RÈGLE N° 3

3° SI LE RENSEIGNEMENT RELÈVE EFFECTIVEMENT DU SECRET PROFESSIONNEL OU DU SECRET ORGANISATIONNEL,

- | | |
|---|---|
| * | L'obtention du consentement de la personne concernée demeure une bonne règle. |
| * | Préférentiellement, lors de l'entrevue initiale avec un bénéficiaire, il y a lieu pour les organismes publics et privés lui dispensant des services: <ul style="list-style-type: none">• d'indiquer les limites de la confidentialité dans le cas où une situation de danger se présente;• d'obtenir son consentement (préférentiellement par écrit) permettant de communiquer des informations le concernant à d'autres organismes aux conditions qu'il consent (nature des renseignements et durée du consentement). |
| * | À défaut, dans le suivi du dossier, obtenir son consentement à moins que cela soit contre-indiqué en l'espèce. |

5. Les principales règles

61

RÈGLE N° 4

4° TOUTEFOIS, L'OBTENTION DU CONSENTEMENT DE LA PERSONNE CONCERNÉE N'EST PAS UNE RÈGLE IMPÉRATIVE.

A défaut de pouvoir obtenir un consentement en raison des circonstances (refus, impossibilité de la rejoindre, contre indiqué en raison de la conjoncture, urgence de la situation, etc.),

- | | |
|----|--|
| 1° | La sécurité de la personne menacée l'emporte sur la confidentialité ou le secret professionnel. |
| 2° | Dans la mesure du possible et sans mettre en jeu le délai des secours pouvant être apportés, chercher à vérifier la nature de la menace. |
| 3° | Déterminer si l'acte de violence appréhendée rencontre les critères de la loi permettant la divulgation de renseignements personnels à savoir: <ul style="list-style-type: none">• afin de prévenir un acte de violence, dont un suicide,• avoir un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables. |

5. Les principales règles

62

RÈGLE N° 5

5° ÉVITER LE PIÈGE qu'en raison que nous sommes un professionnel ou un intervenant institutionnel ou spécialisé, nous sommes en mesure de gérer seul le risque;

ET SAVOIR

- savoir partager l'information et
- savoir intervenir de façon interdisciplinaire et intersectorielle.

5. Les principales règles

63

RÈGLE N° 6

6° COMPRENDRE

- que **la personne en danger n'est pas nécessairement** en mesure de saisir le danger qu'elle encoure et d'y faire face,
- que **le secret professionnel ou la confidentialité n'est pas une règle ayant priorité** lorsque la sécurité d'une personne est en jeu,
- que **d'autres ressources peuvent nous aider** et nous appuyer
- qu'il **faut éviter de travailler en silo.**

5. Les principales règles

64

RÈGLE N° 7

7° FAIRE ATTENTION

- À l'échelle de nos valeurs.
- Elles ne sont pas nécessairement les meilleurs juges en ce domaine.

5. Les principales règles

65

RÈGLE N° 8

8° POUR LES GESTIONNAIRES

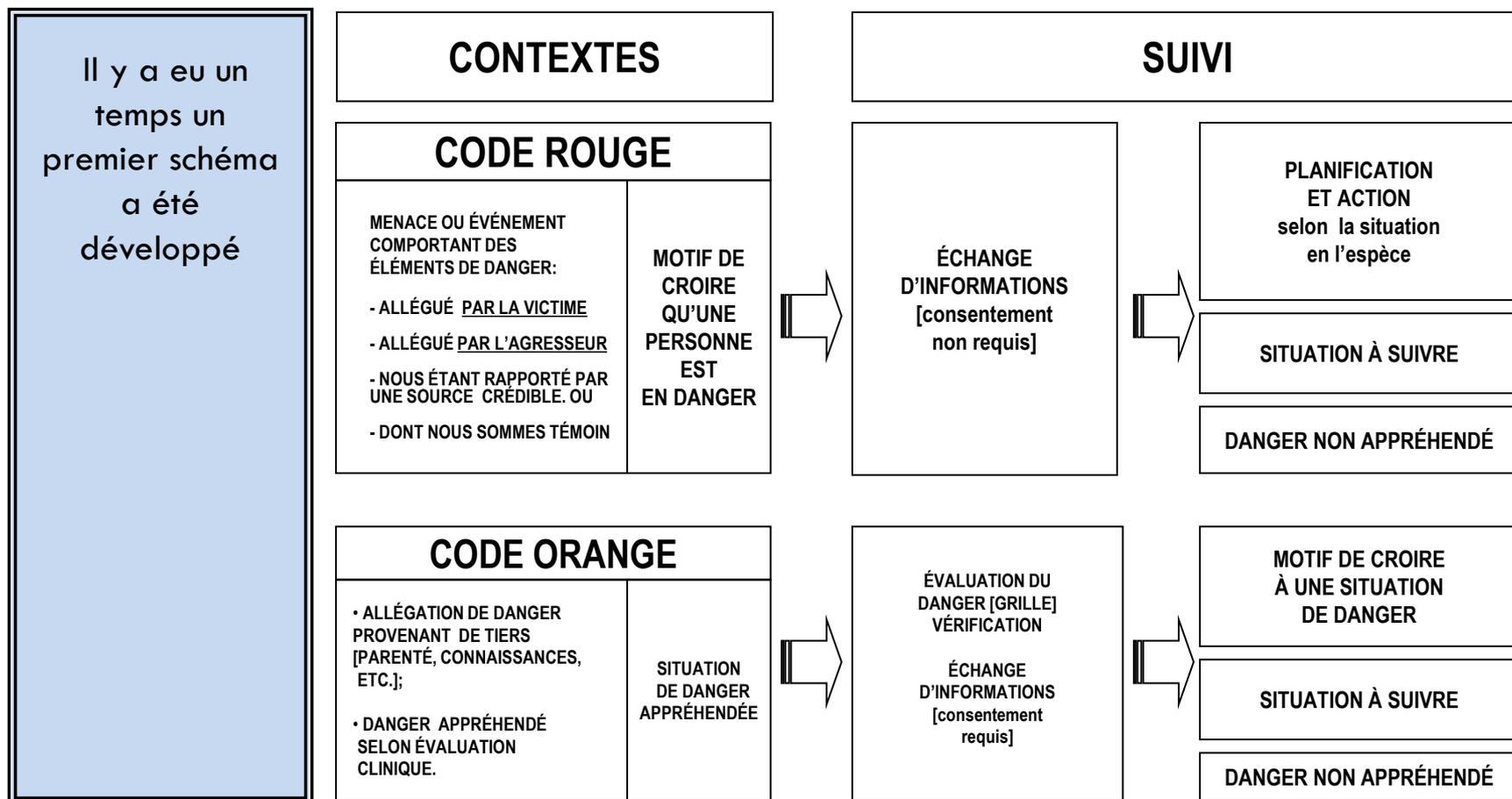
- Rendre les règles simples et accessibles pour les intervenants et intervenantes.
- Prévoir une ressource accessible pour fins de consultation.

6.

Grille de décision

6. Grille de décision

67



RÉFÉRENCE: Turmel, J., Diaporamas 2006, 2007, 2008 et 2009 sur la levée de la confidentialité lorsqu'une personne est menacée

68

VOUS REMERCIANT DE VOTRE ATTENTION

PÉRIODE DE QUESTIONS