Politique

Aux termes de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP), tous les renseignements versés au dossier d'indemnisation sont considérés comme des renseignements personnels et peuvent être divulgués dans des circonstances limitées, conformément aux diverses exceptions énoncées dans la LAIPVP. L'une de ces exceptions permet la divulgation des renseignements personnels si elle est permise par une loi, comme la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*).

Conformément à la LAIPVP et à la *Loi*, la Commission est également tenue de protéger la confidentialité de la plupart des renseignements sur l'employeur et des renseignements opérationnels (voir le document 21-01-01, *Accès aux renseignements concernant l'employeur*).

Si la divulgation de renseignements personnels est permise, l'employé responsable à la Commission prend des mesures pour limiter la divulgation aux renseignements nécessaires pour répondre aux dispositions de la LAIPVP et de la *Loi*.

Les particuliers ont le droit d'accéder à leurs renseignements personnels dans la plupart des circonstances. Toute demande à cet égard doit être acheminée au décideur approprié.

But

La présente politique a pour but d'énoncer les circonstances dans lesquelles la Commission peut divulguer des renseignements versés au dossier d'indemnisation.

Directives

Définitions

Par **renseignements personnels**, on entend tous les renseignements sur une personne identifiable. La Commission considère tous les renseignements concernant le dossier d'indemnisation d'un travailleur ou contenus dans ce dossier comme étant des renseignements personnels et donc confidentiels. Pour plus de clarté, ces renseignements comprennent ce qui suit, sans s'y limiter :

- le fait qu'une personne ait un dossier d'indemnisation;
- des renseignements comme le nom, l'adresse, l'âge, la date de naissance;
- un numéro identificateur comme un numéro de dossier et un numéro d'assurance sociale;
- toute correspondance envoyée ou reçue par la Commission concernant une personne identifiable.

Par **divulgation**, on entend le fait de transmettre, d'échanger ou de fournir des renseignements à quiconque, y compris les collègues de la Commission. La divulgation peut

être verbale ou écrite et peut comprendre les courriels, les télécopies, les messages vocaux ou les téléconférences.

Divulgation des renseignements dans le dossier d'indemnisation – affaires régulières de la Commission

Les exceptions pertinentes qui permettent à la Commission de divulguer des renseignements personnels contenus dans les dossiers d'indemnisation durant la conduite des affaires quotidiennes sont indiquées dans la LAIPV et comprennent ce qui suit :

Consentement

La divulgation est permise si la personne que les renseignements concernent y consent.

Lorsque le consentement d'un particulier est requis pour pouvoir divulguer les renseignements personnels, la personne responsable à la Commission s'assure que ledit consentement est :

- valide, c.-à-d. réellement fourni par ou pour le compte du particulier et
- fourni verbalement ou par écrit.

Cette exception permet généralement la divulgation de renseignements personnels aux représentants du travailleur conformément au libellé précis de l'autorisation (consentement). Pour obtenir plus de renseignements sur la divulgation aux représentants, voir le document 21-02-04, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux représentants des travailleurs ou des employeurs*.

Députés provinciaux

La divulgation est généralement permise à un député provincial qui a été autorisé par l'électeur sur lequel portent les renseignements à faire une enquête au nom de l'électeur (voir le document 21-02-04, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux représentants des travailleurs ou des employeurs*) ou, lorsque l'électeur est invalide, a été autorisé par le plus proche parent ou le représentant légal de l'électeur.

Représentant syndical

La divulgation est généralement permise à un membre de l'agent négociateur qui a été autorisé par l'employé sur lequel portent les renseignements à faire une enquête au nom de l'employé (voir le document 21-02-04, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux représentants des travailleurs ou des employeurs*) ou, lorsque l'employé est invalide, a été autorisé par le plus proche parent ou le représentant légal de l'employé.

Aucun consentement requis

La Commission n'exige pas le consentement du travailleur pour divulguer les renseignements personnels dans les circonstances suivantes :

Divulgation à un employé de la Commission

La divulgation est généralement permise si elle est effectuée à un employé ou un cadre de la Commission qui a besoin des renseignements dans l'exercice de ses fonctions.

Loi fédérale ou provinciale

La divulgation est généralement permise si elle est effectuée dans le but de respecter une loi fédérale ou provinciale, y compris la *Loi*, un traité, une convention ou un arrangement conclu en vertu des présentes.

La *Loi* oblige la Commission à fournir aux employeurs

- une lettre de décision qui comporte les raisons à l'appui,
- l'accès aux renseignements pertinents versés au dossier d'indemnisation en cas de question en litige, et
- les rapports d'évaluation de la perte non financière (PNF) (voir le document 18-05-03, *Détermination du degré de déficience permanente*).

Pour plus de précisions sur les autres lois fédérales ou provinciales qui pourraient exiger ou permettre la divulgation, voir le document 21-02-05, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux organismes gouvernementaux*.

Pour plus de précisions sur la divulgation de renseignements en cas de question en litige, voir le document 21-02-02, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation (question en litige)*.

Fins de la collecte de renseignements et fins compatibles

Si des renseignements personnels au sujet d'un travailleur ont été obtenus **indirectement**, c'est-à-dire d'une personne autre que le travailleur, ils peuvent généralement être divulgués s'ils le sont

- aux fins pour lesquelles ils ont été obtenus ou
- à des fins compatibles.

Lorsque les renseignements personnels sont obtenus **directement** du travailleur, leur divulgation est généralement permise dans les cas suivants :

- aux fins pour lesquelles ils ont été obtenus; ou
- à des fins compatibles; **et**
- le travailleur peut raisonnablement s'attendre à une telle divulgation.

Pour obtenir de l'aide pour déterminer les « attentes raisonnables » du travailleur, l'employé responsable à la Commission est encouragé à examiner l'avis donné à tous les travailleurs concernant la collecte de renseignements dans la section relative au consentement dans l'*Avis de lésion ou de maladie (travailleur)* (formulaire 6) ou dans la *Déclaration sur la protection de la vie privée à l'intention des travailleurs*.

En règle générale, la Commission recueille en vertu de la *Loi* des renseignements personnels des travailleurs et d'autres personnes aux fins suivantes :

- pour déterminer l'admissibilité initiale et continue aux prestations et aux services;
- pour veiller à ce que les services de soins de santé appropriés soient fournis;
- pour aider les parties du lieu de travail dans leurs efforts de collaboration durant la réintégration au travail;
- pour veiller à ce que les services de transition professionnelle appropriés soient fournis;
- pour permettre à la Commission de répartir correctement les coûts associés aux demandes de prestations entre les divers employeurs et(ou) le Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR);
- pour faire des recherches sur la nature et les causes des lésions et maladies professionnelles;
- pour prévenir les lésions et maladies professionnelles.

Lorsque la divulgation de renseignements personnels aide à atteindre l'une de ces fins ou est conforme à l'une de celles-ci, les renseignements sont généralement divulgués.

Le motif pour lequel des renseignements personnels sont divulgués est considéré comme une « fin compatible » s'il est raisonnablement compatible avec le motif pour lequel les renseignements personnels sont recueillis.

Les dispositions relatives à la fin compatible permettent à la Commission de divulguer des renseignements personnels dans certaines circonstances

- aux praticiens de la santé traitants,
- pour les orientations de la Commission, y compris, mais sans s'y limiter, celles vers les centres d'évaluation régionaux, les médecins qui effectuent des évaluations de la PNF et les fournisseurs de services de transition professionnelle,
- aux autres fournisseurs externes de services et de paiement.

Pour plus de précisions, voir le document 21-02-06, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux fournisseurs de soins de santé, aux fournisseurs de services de RMT et aux établissements de recherche*.

La disposition relative à la fin compatible permet aussi à la Commission de divulguer à un employeur, dans certaines circonstances, la situation d'un dossier et d'autres renseignements pertinents et limités versés au dossier d'indemnisation (voir le document 21-02-03, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation (aucune question en litige)*). Cette divulgation reconnaît les obligations de l'employeur aux termes de la *Loi* ainsi que son droit correspondant à raisonnablement surveiller et participer au processus d'indemnisation de la Commission. Elle est donc compatible avec toutes les fins indiquées ci-dessus.

Application de la loi

Le gouvernement ou un organisme d'application de la loi au Canada peut demander l'accès à des renseignements personnels dans le but de contribuer à une enquête qui mènera, ou vraisemblablement mènera, à des procédures d'application de la loi. Les demandes de ce genre sont transmises aux Services de conformité des intervenants. Pour obtenir plus de renseignements, voir le document 21-02-05, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux organismes gouvernementaux*.

Situation d'urgence

En règle générale, la divulgation est permise lorsqu'il existe une situation d'urgence ayant une incidence sur la santé et la sécurité d'une personne. Par exemple, lorsqu'une personne menace de causer du mal à elle-même ou aux autres, des renseignements personnels peuvent être divulgués aux parties concernées. Celles-ci peuvent comprendre le fournisseur de soins de santé de la personne, sa famille, son représentant, la police ainsi que la personne, l'entreprise ou l'organisme contre qui la menace est dirigée.

Raisons de compassion

Pour des raisons de compassion, des renseignements personnels peuvent généralement être divulgués pour faciliter le contact avec le plus proche parent ou un ami d'une personne qui est blessée, malade ou décédée. En pareils cas, seuls les renseignements nécessaires pour faciliter le contact peuvent être divulgués.

Employeurs associés et employeurs concernés par un transfert de l'expérience

Dans certaines circonstances, des renseignements pertinents et limités versés au dossier d'indemnisation peuvent être divulgués aux employeurs associés et à ceux concernés par un transfert de l'expérience. Les décisions à ce sujet sont prises au cas par cas, à la seule discrétion de la Commission. Pour plus de renseignements, voir le document 21-02-02, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation (question en litige)*.

Documents juridiques

Les documents juridiques, p. ex., les sommations, assignations, ordonnances de tribunal ou mandats de perquisition exigeant la divulgation de renseignements personnels sont transmis aux Services juridiques s'ils découlent de procédures civiles ou administratives ou aux Services de réglementation s'ils découlent d'instances criminelles. Pour obtenir plus de renseignements, voir le document 21-02-05, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux organismes gouvernementaux*.

Divulgation de renseignements personnels aux termes de la LAIPVP – demandes officielles d'accès à l'information de la part d'organismes de recherche

Les entités qui demandent des renseignements personnels à des fins de recherche doivent en faire la demande officielle auprès de la Commission aux termes de la LAIPVP. Toutes ces

demandes doivent être faites par écrit et adressées au Bureau de la protection de la vie privée de la Commission.

Pour plus de précisions sur les demandes de renseignements personnels par des organismes de recherche, voir le document 21-02-06, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux fournisseurs de soins de santé, aux fournisseurs de services de RMT et aux établissements de recherche*.

Dispositions générales

Les deux dispositions générales suivantes portant sur la confidentialité des renseignements personnels versés dans les dossiers d'indemnisation doivent être inscrites dans toutes les politiques dans les cas indiqués ci-dessous :

1. Divulgation partielle

Dans certains cas, un document peut contenir des renseignements qui peuvent être divulgués et d'autres qui ne peuvent pas l'être. Dans ce cas, l'employé de la Commission responsable doit faire un effort raisonnable pour supprimer les renseignements qui ne peuvent être divulgués en les noircissant.

2. Bureau de la protection de la vie privée de la Commission

Si l'employé de la Commission responsable n'est pas sûr s'il peut divulguer des renseignements personnels, il ou elle doit communiquer avec le Bureau de la protection de la vie privée de la Commission.

Politiques s'appliquant à des cas précis

Pour prendre connaissance des politiques qui portent sur la divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux

- **travailleurs** et employeurs qui ont une question en litige, voir le document 21-02-02, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation (question en litige)*;
- **employeurs** qui n'ont pas une question en litige, voir le document 21-02-03, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux employeurs (aucune question en litige)*;
- **représentants autorisés**, y compris les **représentants personnels** dans le cas d'un **travailleur décédé**, voir le document 21-02-04, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux représentants des travailleurs ou des employeurs*;
- **organismes gouvernementaux**, voir le document 21-02-05, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux organismes gouvernementaux*; et
- **fournisseurs de soins de santé, fournisseurs de services de transition professionnelle** et(ou) **aux organismes de recherche**, voir le document 21-02-06, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation aux fournisseurs de soins de santé, aux fournisseurs de services de RMT et aux établissements de recherche*.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions concernant la divulgation de renseignements versés au dossier d'indemnisation, rendues le 1er janvier 2020 ou après cette date, pour tous les accidents.

Historique du document

Le présent document remplace le document 21-02-01 daté du 15 février 2013.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 21-02-01 daté du 20 février 2006;
document 21-02-01 daté du 3 janvier 2006;
document 21-02-03 daté du 12 octobre 2004.

Références

Dispositions législatives

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents, telle qu'elle a été modifiée.
Articles 47, 57, 58, 59, 119 et 181
Paragraphes 131 (4) et 150 (1)

Loi sur les accidents du travail, L.R.O. 1990, telle qu'elle a été modifiée.
Articles 42, 71 et 114
Paragraphes 72 (2), 133 (1) et 155 (1)

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, L.R.O. 1990.
Article 43
Paragraphes 42 (1) et 64 (2)

Procès-verbal

de la Commission
No 5, le 11 décembre 2019, page 570