

Titre de la section : Gouvernance et administration générale – Administration générale

Objet : Protection et divulgation des renseignements et accès à ceux-ci

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023

A. ÉNONCÉ DE POLITIQUE ET OBJECTIF

La Commission des accidents du travail (la « WCB ») recueille, utilise et divulgue des renseignements personnels et des renseignements médicaux personnels dans le cadre de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi ») et de l'exécution de son mandat. Les principales activités commerciales de la WCB comme régler et gérer les réclamations (y compris les révisions et les appels), inscrire les employeurs, percevoir les cotisations et administrer des programmes comme le retour au travail ou le remboursement pour la prévention, nécessitent toutes la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements.

La WCB est également responsable de la protection de tous les renseignements personnels et les renseignements médicaux personnels dont elle a la garde. Elle assure notamment la protection de la vie privée des travailleurs, des employeurs et des autres intervenants, et maintient la confidentialité des renseignements qu'elle recueille.

Ces activités sont régies par la *Loi* (particulièrement l'article 101), ainsi que la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (la « LAIPVP ») et la *Loi sur les renseignements médicaux personnels* (la « LRMP »), lesquelles imposent des règles pour la collecte, l'utilisation, la divulgation, la conservation et la destruction des renseignements de la WCB.

La présente politique fournit le cadre de la WCB en matière de protection et de divulgation des renseignements, et d'accès à ceux-ci. Elle énonce les types de renseignements qui peuvent être communiqués, à qui ils peuvent être communiqués et à quelles fins. La politique comporte trois parties :

Partie 1 : Protection de la vie privée

Partie 2 : Divulgation

Partie 3 : Accès ou divulgation non autorisés

B. PARTIE 1 : PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Responsabilité et transparence

La WCB est chargée de protéger la confidentialité des renseignements personnels et des renseignements médicaux personnels dont elle a la garde, divulguant seulement les renseignements nécessaires à l'exécution de son mandat.

La responsabilité organisationnelle est soutenue par un agent de protection de la vie privée désigné, la présente politique, ainsi que les politiques générales régissant la confidentialité, la gestion des atteintes et des violations en matière de vie privée, et le stockage et la sécurité des renseignements et l'accès à ceux-ci. La WCB protège également la confidentialité des renseignements au moyen d'ententes d'échange de renseignements. Tous les employés et les entrepreneurs de la WCB signent des ententes de confidentialité et sont régulièrement formés en matière de vie privée.

Les politiques générales de la WCB en matière de confidentialité, de vie privée et de technologies de l'information sont accessibles sur demande.

Consentement

La WCB obtient le consentement pour recueillir, utiliser et divulguer les renseignements personnels et les renseignements médicaux personnels, sauf si la loi le permet ou l'exige.

Collecte limitée, utilisation limitée

La WCB limite la collecte de renseignements personnels et de renseignements médicaux personnels à ce qui est nécessaire à l'application de la *Loi*. La WCB utilise et divulgue les renseignements personnels et les renseignements médicaux personnels uniquement aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis, sauf si la loi le permet ou l'exige.

Protections et mesures de sécurité

La WCB protège les renseignements en les gérant dans un environnement sécuritaire lorsqu'elle les stocke, les transferts ou les élimine. La WCB est dotée de mesures de sécurité qui offrent une protection contre la perte, le vol, la divulgation non autorisée des renseignements dont elle a la garde, ou encore l'accès non autorisé à ces renseignements. Celles-ci comprennent :

- limiter l'accès aux renseignements personnels et aux renseignements médicaux personnels aux personnes qui en ont besoin pour exercer leurs fonctions;
- assurer la sécurité des immeubles et des systèmes;
- fournir une formation en matière de vie privée obligatoire à tous les employés;
- mettre à niveau les mesures de sécurité technologiques pour protéger les renseignements recueillis, divulgués et auxquels il y a eu accès en ligne;
- faire appliquer les politiques en matière de vie privée et de sécurité internes et externes;
- produire des échéanciers de conservation en vue de l'élimination sécuritaire des dossiers.

C. PARTIE 2 : DIVULGATION

1. DIVULGATION DES RENSEIGNEMENTS AU DOSSIER DE RÉCLAMATION

La WCB ne divulguera pas à quiconque les renseignements concernant un travailleur sans l'autorisation écrite de ce travailleur, d'une personne à charge du travailleur (dans le cas du décès du travailleur), ou de leur mandataire respectif. Cette règle peut seulement être exemptée lorsque la divulgation est permise ou exigée par la loi, ou selon ce qui est énoncé dans la section de la présente politique, ci-dessous.

1.1. Travailleur et mandataire

La WCB remet au travailleur ou, dans le cas du décès du travailleur, aux personnes à sa charge, une copie de son dossier de réclamation sur présentation d'une demande par écrit. Si un travailleur ou une personne à sa charge a nommé un mandataire pour agir en son nom et que la WCB en reçoit la preuve, le dossier de réclamation sera aussi remis au mandataire sur présentation d'une demande par écrit.

Les dispositions législatives dans la LAIPVP et la LRMP limitent la divulgation de certains types de renseignements. Dans la plupart des cas, ces restrictions visent à protéger les intérêts d'un tiers. Parmi les exemples de renseignements dont la divulgation est interdite, notons :

- les renseignements personnels de tiers compilés par la WCB ou un ministère ou un organisme gouvernemental dans le cadre d'une enquête sur une violation de la *Loi* ou d'une autre disposition législative;
- les avis juridiques couverts par le privilège avocat-client entre la WCB, ses avocats et d'autres tiers;
- les renseignements obtenus à titre confidentiel par la WCB auprès d'un ministère ou d'un organisme gouvernemental;
- les renseignements qui pourraient porter atteinte aux individus ou à la sécurité publique s'ils sont divulgués.

1.2. Employeur et mandataire

Divulgation générale

Les employeurs ont accès aux motifs des décisions, aux lettres de décision, aux plans de retour au travail et à tout autre matériel (p. ex., les renseignements sur les capacités fonctionnelles) associé aux dossiers de réclamation des travailleurs, ainsi qu'aux renseignements sur les coûts de réclamation pour l'employeur et à tous les autres renseignements que la WCB juge nécessaires pour que les employeurs puissent s'acquitter de leurs obligations en vertu de la *Loi*. Si un employeur a nommé un mandataire pour agir en son nom, et qu'il a fourni la documentation nécessaire à la WCB, ces renseignements seront aussi remis au mandataire sur présentation d'une demande écrite.

Tout autre renseignement au dossier de réclamation d'un mandataire sera uniquement divulgué aux employeurs ou à leurs mandataires si le travailleur consent à cette divulgation par écrit, ou si la divulgation est autorisée par la présente politique ou la loi (p. ex., la *Loi*, la LAIPVP, la LRMP ou une autre disposition législative).

Les employeurs et les mandataires doivent préserver la stricte confiance de tous les renseignements au dossier de réclamation, limitant l'accès à ceux-ci aux personnes de l'entreprise en ayant besoin à des fins prévues par la *Loi*. Ils sont également tenus de seulement utiliser les renseignements au dossier de réclamation aux fins pour lesquelles la WCB a autorisé leur communication.

Divulgation dans le cadre d'une révision et d'un appel

Les employeurs qui sont parties au processus de révision ou d'appel d'une décision relative à une réclamation, et leurs mandataires, ont le droit de se voir divulguer les **renseignements pertinents au dossier de réclamation**. La WCB détermine la pertinence des renseignements en évaluant s'ils sont nécessaires pour traiter des questions en litige dans la réclamation.

Les employeurs et leurs mandataires doivent présenter toutes les demandes pour accéder aux renseignements au dossier de réclamation, autres que les renseignements au dossier de réclamation que la WCB leur fournira automatiquement, par écrit. La demande doit préciser le nom de la personne désignée de l'entreprise à qui les renseignements pourraient être divulgués.

Interdiction de mésusage des renseignements au dossier de réclamation

Il est interdit aux employeurs et aux mandataires d'utiliser les renseignements au dossier de réclamation obtenus à des fins de révision ou d'appel pour toute autre raison, sans préalablement obtenir une autorisation par écrit de la WCB. Les employeurs et les mandataires qui le font commettent une infraction et sont passibles d'une sanction administrative en vertu de la *Loi*.

Obligation de détruire les renseignements au dossier de réclamation

Les employeurs et leurs mandataires sont aussi tenus de détruire toutes les copies des renseignements au dossier de réclamation qu'ils ont obtenus aux fins d'une révision ou d'un appel dans un délai de 60 jours, sauf s'ils présentent des observations relativement à la révision ou à l'appel avant la fin de ce délai. Ils doivent aussi aviser la WCB de la destruction des documents. Les employeurs et les mandataires qui omettent de le faire commettent une infraction et sont passibles d'une sanction administrative en vertu de la *Loi*.

Notification des travailleurs

Avant que la WCB ne communique les renseignements au dossier de réclamation à un employeur ou à son mandataire, elle avisera le travailleur, la personne à charge ou le mandataire des renseignements qu'elle a l'intention de communiquer, et lui fournira un délai pour présenter par écrit des oppositions à la communication. La WCB examinera les oppositions, décidera si elle communiquera les renseignements, et le cas échéant, si ces communications seront assorties de conditions ou non. Si le travailleur est insatisfait de la décision de la WCB de communiquer les renseignements, il peut demander au commissaire en chef aux appels de prendre une décision définitive sur la pertinence des renseignements. Les directives administratives contiennent de plus amples détails sur le processus utilisé par les travailleurs pour s'opposer à l'accès aux renseignements par l'employeur.

1.3. Divulgence aux fournisseurs de soins de santé et aux tiers

La WCB peut divulguer les renseignements médicaux concernant la lésion d'un travailleur, y compris les diagnostics et les traitements, aux fournisseurs de soins de santé aux fins de la gestion de la guérison et du retour au travail du travailleur. Généralement, le travailleur consent à la communication de ces renseignements lorsqu'il présente sa réclamation. Dans les cas où le consentement n'a pas été obtenu à ce moment, les renseignements ne peuvent être communiqués avant l'obtention du consentement. Dans les cas où un fournisseur de soins de santé demande l'accès à des renseignements qui vont au-delà de ce que la WCB détermine comme nécessaire pour gérer la réclamation, un consentement distinct du travailleur est requis.

La divulgation des renseignements au dossier de réclamation à un tiers (p. ex., des organismes gouvernementaux ou des assureurs privés) nécessite le consentement du travailleur ou du mandataire par écrit, sauf dans les cas où cela est permis par la loi.

2. DIVULGATION DES RENSEIGNEMENTS DE L'EMPLOYEUR

2.1 Employeur et mandataire

La WCB stocke les renseignements de l'employeur dans un éventail d'applications et d'emplacements commerciaux de la WCB. La WCB donne accès à ces renseignements (le « dossier de l'employeur ») aux employeurs et à leurs mandataires en tout temps sur présentation d'une demande par écrit. Avant de donner à l'employeur ou au mandataire accès au dossier de l'employeur dans sa totalité, la WCB communiquera avec l'employeur ou le mandataire pour

déterminer précisément les renseignements requis.

L'employeur et son mandataire ont généralement le droit d'obtenir tous les renseignements au dossier de l'employeur, comme c'est le cas avec les travailleurs et les renseignements à leur dossier de réclamation, mais les dispositions législatives de la LAIPVP, de la LRMP et de la *Loi* limitent la divulgation de certains types de renseignements. Dans la plupart des cas, les restrictions légales touchant la divulgation visent à protéger les intérêts d'un tiers.

Sauf si la loi le permet ou l'exige ou si la présente politique le prévoit, la WCB ne divulgue pas de renseignements concernant l'employeur à quiconque sans l'autorisation écrite de l'employeur ou de son mandataire.

2.2 Divulgation aux autres

La divulgation des renseignements au dossier de l'employeur peut survenir dans les situations suivantes :

- état de compte de l'employeur : d'autres employeurs ou des avocats peuvent demander accès aux renseignements concernant l'état de compte de l'employeur dans le contexte de la relation entre les commettants et les entrepreneurs (p. ex., dans le système des autorisations);
- vérifications financières : un vérificateur de la WCB qui procède à une vérification financière d'un compte de l'employeur peut discuter des renseignements avec le comptable de l'employeur;
- vente ou faillite : la WCB peut divulguer les renseignements de l'employeur dans des situations concernant la vente ou le transfert d'une entreprise ou dans le cadre d'une faillite;
- programmes de sécurité propres aux industries (PSPI) : la WCB peut divulguer les renseignements pertinents de l'employeur pour promouvoir la sécurité dans son secteur industriel;
- prévention : les activités de comparaison du rendement, lorsque c'est permis.

3. DIVULGATION AUX TIERS

La divulgation des renseignements au dossier de réclamation ou au dossier de l'employeur est généralement limitée aux situations mentionnées précédemment, mais, à des fins de clarté, les circonstances suivantes autorisent la divulgation à un tiers des renseignements au dossier de réclamation ou au dossier de l'employeur :

- le travailleur ou l'employeur a autorisé la communication des renseignements;
- les renseignements sont requis par une partie ayant un intérêt direct dans une révision ou un appel;
- la divulgation est expressément autorisée par la LAIPVP ou la LRMP¹;
- la divulgation est requise par des tiers pour une action en justice ou des procédures de recouvrement financier (c.-à-d. les agences de recouvrement);
- la divulgation est autorisée en vertu d'une entente d'échange de renseignements;

¹La LAIPVP et la LRMP autorisent toutes deux la divulgation de renseignements sans consentement dans des circonstances exceptionnelles, comme à des organismes d'application de la loi à des fins d'exécution de la loi.

- la divulgation est requise en vertu de l'entente de recouvrement des coûts conclue entre la WCB et la Société d'assurance publique du Manitoba;
- la divulgation est engagée par la WCB à ses propres fins légitimes (voir ci-dessous).

Dans toutes ces circonstances, seul le minimum de renseignements nécessaires est fourni.

4. DIVULGATION PAR LA WCB (UTILISATION DES RENSEIGNEMENTS PAR LA WCB)

La *Loi* autorise la WCB à utiliser et à échanger des renseignements dont elle a la garde dans le cadre de l'application de la *Loi* et de l'exécution de son mandat. Voici certains scénarios dans lesquels la WCB peut utiliser ou échanger des renseignements :

- soutenir les activités de conformité de la WCB;
- aider le gouvernement à appliquer la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*;
- fournir des conseils au ministre ou au cabinet;
- se conformer aux demandes de l'ombudsman du Manitoba;
- échanger des renseignements avec d'autres commissions des accidents du travail aux fins de l'administration de réclamations intergouvernementales;
- communiquer des renseignements statistiques (c.-à-d. des données agrégées) pour la recherche, notamment par l'entremise de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada.

Les mêmes principes de respect de la vie privée et les règles de la LAIPVP et de la LRMP s'appliquent toujours dans ces scénarios.

D. PARTIE 3 : DIVULGATION ET ACCÈS NON AUTORISÉS

Dans l'éventualité d'une divulgation non autorisée des renseignements personnels ou des renseignements médicaux personnels, ou d'un accès non autorisé à ceux-ci, la WCB doit immédiatement prendre des mesures pour contrôler la diffusion des renseignements personnels et les récupérer. À la suite du contrôle, la WCB doit enquêter sur l'incident pour déterminer les personnes touchées, le type de renseignements obtenus ou divulgués ainsi que la cause de la divulgation ou de l'accès non autorisé. Les personnes touchées doivent être notifiées, le cas échéant. La WCB doit mettre en œuvre toutes les mesures

correctives requises pour prévenir d'autres atteintes à la vie privée. Les atteintes à la vie privée sont consignées et signalées à l'agent de l'accès et de la protection des renseignements personnels de la WCB.

Plaintes et enquêtes

Les particuliers touchés par une atteinte à la vie privée potentielle ou ayant des questions concernant le respect de la vie privée et la protection des renseignements personnels et des renseignements médicaux personnels peuvent communiquer avec l'agent de l'accès et de la protection des renseignements personnels de la WCB. Si, à la suite d'une enquête, un particulier est insatisfait de l'intervention de la WCB, il peut porter la plainte à un niveau supérieur, soit à l'ombudsman provincial en vertu de la *Loi sur l'ombudsman*.

E. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, plus particulièrement les paragraphes 101(1), 101(7) et 109.7(1)

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée

Loi sur l'ombudsman

Loi sur les renseignements médicaux personnels

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Historique :

1. Approbation d'une nouvelle politique par l'ordonnance n° 30/22 de la WCB le 29 septembre 2022, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Celle-ci remplace trois politiques antérieures, abrogées le 1^{er} janvier 2023 : 21.50.10, *Divulgation des renseignements au dossier*, 21.50.40, *Divulgation des renseignements au dossier – Accès de l'employeur* et 21.50.50, *Communication de renseignements statistiques*.
2. La politique 21.50 a été mise à jour en mai 2023 pour supprimer une référence involontaire à une directive politique.