

Titre de la section : Gouvernance et administration générale – Administration générale
Objet : Divulgence des renseignements au dossier – Accès de l'employeur
Date d'entrée en vigueur : Du 1^{er} juillet 2000 au 31 décembre 2022

A. OBJECTIF

La présente politique établit les critères pour la divulgation aux employeurs des renseignements au dossier de réclamation avant la tenue d'un processus officiel de révision ou d'appel, et pour l'accès aux documents relatifs au dossier de réclamation aux fins de ce processus.

La Commission des accidents du travail (la « WCB ») reconnaît que les employeurs jouent un rôle actif dans les programmes et les processus d'appel de la WCB. Les renseignements personnels des travailleurs sont souvent requis afin d'assurer une participation efficace dans la réadaptation d'un travailleur blessé. Toutefois, avant le commencement d'un processus officiel d'appel, la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et la *Loi sur les renseignements médicaux personnels* imposent des restrictions sur la divulgation de renseignements personnels. La WCB doit veiller à ce que les renseignements personnels d'un particulier ne soient divulgués que pour de très bonnes raisons, et que seul le minimum de renseignements nécessaires soit divulgué.

B. POLITIQUE

I. DÉFINITIONS

- **Accès** : lorsqu'une personne ou un organisme demande des copies des dossiers de la WCB.
- **Divulgence** : lorsque la WCB souhaite communiquer des renseignements personnels à un employeur dans le cadre de ses propres initiatives, politiques ou procédures.
- **Employeur** : aux fins de la présente politique, « employeur » s'entend de l'employeur du travailleur au moment de l'accident, comme cela a été déterminé par la WCB, et comprend le représentant désigné de l'employeur dans le formulaire prescrit par la WCB. En outre, un employeur qui a le droit d'être partie à un processus de révision ou d'appel en raison d'un transfert antérieur des coûts liés à une décision, ou de la vente d'une entreprise, peut être considéré comme un employeur aux fins de la présente politique.
- **Pertinent(s)** : officiellement, il s'agit de renseignement « en lien avec la question en cause ou qui renvoient à celle-ci ». Dans le contexte de la WCB, les renseignements sont pertinents s'ils sont requis pour déterminer le droit à des prestations ou à des services en cas d'incident du travail, ou le montant de ces prestations.
- **Révision** : le premier niveau d'appel pour des réclamations liées à des affaires de la WCB.
- **Travailleur** : aux fins de la présente politique, « travailleur » comprend les personnes à charge d'un travailleur décédé ou le représentant autorisé du travailleur. Le Bureau des conseillers des travailleurs est aussi considéré comme un représentant du travailleur aux fins de la présente politique.

II. CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique uniquement à la documentation reçue par la WCB après le 1^{er} janvier 1992. La documentation reçue avant cette date sera fournie conformément à la

politique actuelle relative à la divulgation des renseignements au dossier, telle qu'elle a été modifiée jusqu'à l'ordonnance n° 24/91, inclusivement, à la section 21.50.10 du manuel des politiques.

III. EXIGENCES POUR L'AUTORISATION DES REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR

1. Le particulier demandant ou recevant les renseignements au dossier de réclamation doit être l'employeur ou un représentant autorisé de l'employeur, comme il a été désigné dans le formulaire prescrit par la WCB. Toutes les autorisations doivent être faites par écrit et demeureront en vigueur jusqu'à leur révocation par l'employeur ou jusqu'à un maximum de deux ans. Lorsque la WCB détermine que l'autorisation est invalide, elle refuse la divulgation des renseignements ou l'accès à ceux-ci jusqu'à la réception d'une autorisation valide de l'employeur au moyen du formulaire prescrit par la WCB.
2. Lorsque le représentant de l'employeur est un ancien employé de la WCB ayant déjà été concerné par le dossier du travailleur, la WCB refusera la divulgation des renseignements au dossier de réclamation ou l'accès à ceux-ci jusqu'à la nomination d'un autre représentant ou jusqu'à ce que l'employeur demande que les renseignements lui soient directement fournis.
3. Une décision initiale doit être prise concernant la réclamation avant la divulgation des renseignements au dossier de réclamation ou l'accès à ceux-ci.

IV. DIVULGATION DES RENSEIGNEMENTS AVANT LE DÉPÔT D'UNE DEMANDE D'APPEL

4. Avant qu'une demande de révision officielle soit présentée au Bureau de révision, la WCB peut divulguer certains renseignements à l'employeur seulement si elle est convaincue que l'employeur a besoin de ces renseignements aux fins d'un programme de la WCB.
5. Pour appliquer ce critère, la WCB doit examiner les renseignements et le besoin de l'employeur de disposer de ces renseignements dans le contexte des objectifs du programme d'indemnisation. La WCB peut divulguer, sur demande, les renseignements au dossier de réclamation dont un employeur a raisonnablement besoin aux fins du programme de la WCB. Toutefois, la WCB divulguera seulement le minimum de renseignements nécessaires pour atteindre ces objectifs.
6. Aux fins de la divulgation des renseignements au dossier de réclamation, la WCB examine l'objectif de son programme, qui consiste à administrer un programme d'assurance obligatoire pour les personnes blessées à la suite d'un accident en milieu de travail, et les personnes à leur charge.
7. Le programme comprend différents aspects traitant des accidents en milieu de travail. La WCB participe à la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans le but de prévenir et de réduire les blessures en milieu de travail et les maladies professionnelles. Toutefois, en cas d'accident, la WCB fournit des prestations et des services pour aider la guérison du travailleur. Un aspect de la gestion des cas à la WCB consiste à faciliter le retour au travail auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident dans la mesure du possible, et sans exposer le travailleur ou ses collègues à d'autres risques de lésion. Dans certaines situations, la WCB facilite le recyclage professionnel du travailleur et sa réintégration dans le marché du travail. Dans le programme d'indemnisation, c'est la WCB plutôt que l'employeur qui fournit les services de gestion de cas.
8. Les copies des rapports médicaux ne seront pas divulguées à l'employeur avant le dépôt d'une demande de révision ou d'appel. Toutefois, la WCB peut résumer et divulguer certains renseignements médicaux si elle est convaincue que l'employeur a besoin de ces

renseignements médicaux aux fins d'un programme de la WCB. Seul le minimum de renseignements nécessaires aux fins visées peut être divulgué.

9. Les directives relatives à la présente politique offrent des exemples de divulgation de renseignements au dossier de réclamation.

V. ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS AUX FINS D'UN APPEL

1. GÉNÉRAL :

- a) Après le dépôt officiel d'une demande de révision ou d'appel par le travailleur ou l'employeur, l'employeur reçoit, sur demande, mais sous réserve des processus d'opposition prévus dans la présente politique, les documents relatifs aux dossiers de réclamation qui sont pertinents à la question faisant l'objet de la révision ou de l'appel.
- b) La demande d'accès doit indiquer les questions particulières faisant l'objet de la révision ou de l'appel.

2. DROIT DU TRAVAILLEUR DE S'OPPOSER À L'ACCÈS DE L'EMPLOYEUR

- a) Les travailleurs seront informés de la demande d'accès aux renseignements au dossier de réclamation présentée par l'employeur. Le travailleur a le droit d'examiner le contenu du dossier de réclamation et peut s'opposer à la communication des renseignements que la WCB a reçus après le 1^{er} janvier 1992.
- b) Le travailleur peut examiner le contenu du dossier de réclamation en personne, ou peut en demander une copie.
- c) Le travailleur aura suffisamment de temps pour examiner le contenu du dossier de réclamation (voir la section « Limites de temps » ci-dessous).
- d) Les oppositions à la communication des renseignements doivent être précises; un refus général ne sera pas considéré comme suffisant. Le travailleur doit indiquer expressément les documents ou les parties d'un document pour lesquels il refuse la communication.
- e) Le travailleur doit fournir les motifs de son opposition par écrit. Pour obtenir de l'aide avec la rédaction de ses oppositions, le travailleur peut demander l'assistance du personnel de la WCB, ou solliciter l'aide d'un conseiller des travailleurs ou d'un avocat du secteur privé.
- f) Le travailleur aura l'occasion d'examiner tous les renseignements reçus après le 1^{er} janvier 1992 avant leur communication, qu'il s'agisse de renseignements déjà communiqués ou non.

3. RENSEIGNEMENTS PERTINENTS

- a) En règle générale, les renseignements utilisés en lien avec la question d'indemnisation faisant l'objet de la révision ou de l'appel seront considérés comme pertinents. Seuls les documents pertinents seront communiqués.
- b) Différentes sections du dossier de réclamation peuvent être considérées comme pertinentes, selon la question faisant l'objet de la révision. Lorsque le travailleur formule une opposition à l'accès de l'employeur ou lorsque la WCB a un motif raisonnable de croire que le travailleur n'est pas apte à fournir un consentement éclairé concernant l'accès de l'employeur, la WCB détermine la pertinence des documents au cas par cas.

- c) L'appendice A contient un tableau d'exemples de questions et de sections de dossiers de réclamation pouvant être communiqués.

4. DOCUMENTATION NON TRANSMISE

- a) Les rapports médicaux (excluant les résumés médicaux de la WCB) que la WCB a reçus avant le 2 janvier 1992 ne seront pas transmis à l'employeur. La correspondance que la WCB a reçue au plus tard le 1^{er} janvier 1992, inclusivement, y compris les résumés médicaux de la WCB, sera toutefois mise à la disposition de l'employeur, sur demande, comme cela est prévu dans l'ordonnance n° 140/84 de la WCB (modifiée par les ordonnances n^{os} 92/89, 10/90 et 24/91 de la WCB).
- b) La correspondance liée aux renseignements confidentiels d'un tiers ne sera pas remise à l'employeur ni au travailleur. Parmi les exemples de renseignements confidentiels, notons :
- les rapports de santé et de sécurité au travail;
 - la correspondance avec l'ombudsman provincial;
 - les avis juridiques faisant intervenir le privilège avocat-client entre la WCB et ses avocats.
- c) La correspondance avec l'Agence du revenu du Canada concernant le revenu ne sera pas transmise à l'employeur sauf si elle est pertinente à la question en litige.

5. LIMITES DE TEMPS

- a) Le travailleur aura dix (10) jours ouvrables pour fournir son consentement ou son opposition par écrit concernant la communication des renseignements à l'employeur. Si le travailleur omet de répondre dans le délai de dix (10) jours ouvrables, la WCB pourra communiquer les renseignements pertinents. Tous les efforts raisonnables seront déployés pour joindre le travailleur avant cette communication.
- b) L'employeur aura dix (10) jours ouvrables pour fournir ses oppositions par écrit concernant la décision de la WCB de ne pas communiquer les renseignements à l'employeur. Si l'employeur omet de répondre dans un délai de dix (10) jours ouvrables, la WCB retiendra les renseignements. Tous les efforts raisonnables seront déployés pour joindre l'employeur concernant la décision de retenir les renseignements.

6. AUTRE NIVEAU D'APPEL

Avis et oppositions du travailleur :

- a) Le travailleur sera avisé de la décision de la WCB de communiquer les renseignements, et simultanément, de son droit de s'opposer à cette décision et d'en faire appel auprès du commissaire en chef aux appels.
- b) Si le travailleur dépose une opposition, la WCB ne peut communiquer les renseignements jusqu'à ce que le commissaire en chef aux appels prenne une décision concernant l'opposition. Si le travailleur ne dépose pas d'opposition dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant sa notification par la WCB, la WCB peut communiquer les renseignements. Tous les efforts raisonnables seront déployés pour joindre le travailleur avant de communiquer les renseignements.
- c) Le travailleur peut ajouter des arguments à son opposition dans les documents déposés en vue d'une révision ou d'un appel.

Avis et oppositions de l'employeur :

Si l'employeur s'oppose à la rétention des renseignements au dossier de réclamation par la WCB, il peut faire appel de cette décision auprès du commissaire en chef aux appels, par écrit, indiquant la question faisant l'objet de l'appel ou de la révision, et demandant accès aux renseignements pertinents au dossier de réclamation. Le commissaire en chef aux appels statuera sur la demande et fournira à la WCB des instructions concernant l'accès de l'employeur aux renseignements.

7. DÉCISIONS DU COMITÉ D'APPEL CONCERNANT LA PERTINENCE

Il peut arriver que des renseignements soient ajoutés à un dossier après le traitement d'une demande d'accès et avant, ou pendant, la tenue d'une audience d'appel, mais que ces renseignements n'aient pas été fournis à toutes les parties à l'appel. Dans de telles situations, le comité d'appel peut déterminer la pertinence de ces renseignements et décider s'ils doivent être transmis ou non.

VI. SANCTIONS

1. Le paragraphe 101(1.2) de la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi ») interdit expressément aux employeurs d'utiliser les renseignements fournis par la WCB à des fins autres qu'une révision ou un appel, sauf avec l'approbation de la WCB.
2. En cas de présumée utilisation non autorisée des renseignements personnels, la WCB enquêtera sur le présumé incident conformément aux articles 101(1), 101(1.2) et 101(7) de la *Loi*. Dans des circonstances appropriées, la WCB peut tenter une poursuite pour l'infraction.

VII. FRAIS DE COPIE DES DOSSIERS

1. L'employeur recevra, sur demande et sous réserve des dispositions de la présente politique, une copie des documents au dossier de réclamation qui sont pertinents relativement à la question en litige faisant l'objet de la révision ou de l'appel, sans frais, y compris des copies du matériel vidéo.
2. Pour créer une autre copie des documents déjà fournis, la WCB exigera un montant de 50 \$ l'heure, sous réserve d'un minimum de 25 \$ par dossier, et d'un minimum de 5,00 \$ pour chaque mise à jour. Le coût des copies du matériel vidéo sera de 30 \$ par cassette.
3. Tous les frais sont payables avant la remise du matériel.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, articles 101(1.2) à 101(1.7) et 101(7) (après le 1^{er} janvier 1992)

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

Loi sur les renseignements médicaux personnels, LM 1997

Historique :

1. Établissement de la politique 21.50.40, *Disclosure of Information - Employer Access* (en anglais seulement) par l'ordonnance 8/92, entre en vigueur le 1^{er} janvier 1992.
2. Clarifications et modifications de la politique, entrées en vigueur le 1^{er} novembre 1996. Approbation de la politique par l'ordonnance n° 1/97 de la WCB le 27 janvier 1997. Republication de l'ancienne politique sous le numéro 21.50.40.01.
3. Clarifications et modifications de la politique, entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2000. Approbation de la politique par l'ordonnance n° 13/00 de la WCB le 27 avril 2000. Republication des anciennes politiques sous les numéros 21.50.40.01 et 21.50.40.02.
4. Modification des lignes directrices. Modifications mineures de grammaire et de ponctuation et changement d'une référence dans la politique en mars 2003.
5. Mise à jour le 1^{er} juillet 2005 – projet de loi 41, entrée en vigueur le 6 juillet 2001, pour redéfinir le terme « conjoint » et ajouter une définition distincte pour « conjoint de fait ». Le changement dans la politique ajoute le segment « ou conjoint de fait » après « conjoint ».
6. Modifications mineures de mise en page et de grammaire de la politique et mise à jour des titres, le 27 juin 2012.
7. Modifications mineures de mise en page de la politique en septembre 2020.
8. 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, *Divulgence des renseignements au dossier*, 21.50.40, *Divulgence des renseignements au dossier – Accès de l'employeur* et 21.50.50, *Communication de renseignements statistiques*. Les versions antérieures de ces politiques ont été supprimées du manuel des politiques et archivées le 31 décembre 2022.

D. PIÈCES JOINTES

Appendice A – Exemples de questions et de sections des dossiers de réclamation pouvant être communiquées en vertu de l'accès au dossier.

E. DIRECTIVES ADMINISTRATIVES**Exemple de renseignements pouvant être divulgués aux fins du programme de la WCB**

1. Un travailleur participant à un programme de retour au travail avec l'employeur a une capacité physique restreinte. Un programme de la WCB a pour but de promouvoir le retour au travail dans la mesure du possible. Par conséquent, un employeur qui s'enquiert des restrictions médicales particulières du travailleur a un besoin légitime de connaître cette information parce qu'il en a besoin pour mettre en œuvre le retour au travail du travailleur.
2. Un travailleur est atteint d'une limitation physique qui pourrait constituer un danger en milieu de travail. Un programme de la WCB a pour but de minimiser le risque de lésions et de maladies. Par conséquent, l'employeur doit prendre connaissance de l'information particulière nécessaire à la gestion des dangers potentiels pour le travailleur et ses collègues.
3. Un employeur s'enquiert des renseignements médicaux détaillés et de la correspondance au dossier pour déterminer s'il présentera une demande de révision ou d'appel. En vertu de la présente politique, il est interdit de remettre des copies des rapports médicaux avant le dépôt officiel d'une demande de révision ou d'appel par l'employeur. Toutefois, il est possible de remettre un résumé limité des renseignements médicaux. Lorsqu'une question

particulière est en litige, l'employeur devrait se reporter aux dispositions relatives à l'accès aux renseignements de la présente politique.

4. Dans le cadre d'une conversation téléphonique, l'employeur souhaite discuter du dossier pour savoir « comment ça va ». Comme l'employeur n'a pas indiqué les renseignements particuliers requis ni les motifs pour lesquels il a besoin de ces renseignements, les besoins de l'employeur par rapport à un but du programme de la WCB doivent être clarifiés avant la divulgation de renseignements personnels d'un travailleur. En général, les employeurs doivent être au courant de la lésion ou de la maladie pour laquelle la réclamation a été acceptée, la date prévue de retour au travail du travailleur, et ce que le travailleur sera capable de faire une fois de retour au travail.
5. Pendant une réunion, un représentant de l'employeur demande d'examiner le dossier du travailleur. Comme le représentant de l'employeur est limité au minimum de renseignements nécessaires aux fins du programme d'indemnisation, il ne serait pas approprié de divulguer le contenu complet d'un dossier de réclamation. La WCB exigerait que le représentant précise le sujet de préoccupation par rapport aux fins du programme de la WCB avant de déterminer les renseignements pouvant être communiqués.

F. FORMULAIRES**DÉSIGNATION DU REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR****DESTINATAIRE : SERVICE D'ACCÈS AUX DOSSIERS DE LA WCB DU MANITOBA**

Le présent formulaire accorde à la WCB l'autorisation de communiquer au représentant désigné ci-dessous tout renseignement relatif à la réadaptation ou à l'indemnisation auquel l'employeur a droit.

Cette autorisation sera valable pour une période maximale de deux ans. L'employeur peut annuler cette autorisation en écrivant au Service d'accès aux dossiers de la WCB.

☐ La présente autorisation est limitée à la réclamation suivante :

**Nom de famille du travailleur
réclamation**

Prénom

Numéro

de

- ☐ La présente autorisation s'applique à TOUTES les réclamations concernant l'employeur.
☐ Toutes les autorisations précédentes pour d'autres représentants sont RÉVOQUÉES.

LES DIRECTIVES EN MAJUSCULES SONT OBLIGATOIRES :

REPRÉSENTANT**EMPLOYEUR**

**NOM : (EN LETTRES
MOULÉES)**

TITRE :

**NOM DE
L'ENTREPRISE :
ADRESSE :**

**TÉLÉPHONE :
TÉLÉCOPIEUR :
COURRIEL :**

FONDÉ DE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR

NOM ET TITRE EN LETTRES MOULÉES

Date : _____ 20__.

APPENDICE A – Accès de l'employeur – Exemples de sections de dossiers de réclamation transmises lorsque certaines questions sont en litige :

Catégories de question :	Si la question en litige est...	l'employeur a alors accès à...
Droit initial	➤ Le demandeur n'est pas un travailleur.* ➤ Il n'y a pas eu d'accident.* ➤ Il y a eu un accident, mais le travailleur n'a pas été blessé.	➤ La section contenant la correspondance seulement*
	➤ La condition ne résulte pas de l'accident. ➤ Le travailleur n'était pas atteint d'une incapacité après la date de l'accident.	➤ La correspondance et les rapports médicaux
Montant auquel le travailleur a droit	➤ Le calcul de la rémunération brute moyenne est incorrect. ➤ Le calcul des gains moyens nets est inexact. ➤ Le travailleur ne devrait pas recevoir de supplément temporaire.	➤ La section contenant la correspondance seulement
	➤ La capacité du travailleur à gagner un revenu n'est pas compromise par la lésion au niveau accepté par la WCB	➤ La correspondance et les rapports médicaux
Deuxième lésion	➤ Il y a une condition préexistante	➤ La correspondance et les rapports médicaux
Droit subsistant	➤ Le travailleur n'était pas atteint d'une incapacité après le ____ (date). ➤ Il n'y a pas eu d'incapacité permanente. ➤ Le temps perdu après le ____ (date) n'était pas lié au travail.	➤ La correspondance et les rapports médicaux
Dépendance	➤ La personne demandant des prestations pour une personne à charge n'est pas un conjoint, un conjoint de fait ni une personne à charge.	➤ La section contenant la correspondance seulement

***Dans des circonstances exceptionnelles, des sections pertinentes des rapports médicaux initiaux peuvent être transmises.**