



La protection des renseignements personnels pendant une pandémie : directives à l'intention des organisations

FEDERAL

Commissaire à la protection de la vie privée du Canada

PROVINCIAL

Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta

Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique

Introduction

Le Commissariat à la protection des renseignements personnels du [Canada](#), le Commissariat à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels de la [Colombie-Britannique](#) et le Commissariat à l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de l'[Alberta](#) ont reçu des demandes de renseignements d'organisations qui demandent des éclaircissements au sujet de la façon dont les lois sur la protection des renseignements personnels s'appliquent dans le secteur privé, en milieu de travail, pendant la pandémie de grippe H1N1.

Il y a des lois précises sur la protection des renseignements personnels qui s'appliquent au secteur privé à l'échelon fédéral de même qu'en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec. Ces lois régissent la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels par les employeurs.

L'[Organisation mondiale de la santé](#) a déterminé que la grippe H1N1 est une grippe pandémique. À l'avenir, si le virus devait devenir encore plus courant et grave, les autorités fédérales, provinciales et territoriales du Canada pourraient décider qu'il s'agit d'une pandémie urgente et invoquer des mesures d'urgence spéciales. Les lois sur la protection des renseignements personnels n'empêcheraient pas la communication d'information dans le cas où la H1N1 serait considérée comme étant une pandémie urgente.

Dans la situation actuelle, où il n'y a pas d'urgence, les lois sur la protection des renseignements personnels s'appliquent comme à l'habitude. En tant qu'employeur, vous devriez vous concentrer sur la [planification de la continuité des opérations](#) et la [communication](#) avec les employés au sujet des mesures appropriées de prévention de la grippe et afin de leur fournir des ressources qui réduiront la nécessité de recueillir des renseignements personnels. Par exemple, vous voudrez peut-être publier des avis à l'extérieur et à l'intérieur de l'organisation au sujet des mesures appropriées de prévention de la grippe, comme le lavage des mains. Vous voudrez peut-être aussi fournir du désinfectant pour les mains et de l'information au sujet des cliniques de vaccination. Dans le cas où une éclosion de grippe se produirait dans votre milieu de travail ou dans votre région, les lois sur la protection des renseignements personnels continueraient de s'appliquer comme à l'habitude.

Les présentes directives ont été rédigées en octobre 2009 pour s'assurer que les organisations connaissent la différence entre la situation actuelle de pandémie non urgente et une situation d'urgence. Le présent document peut être mis à jour si les circonstances l'exigent. Une [fiche d'information à l'intention des employés](#) a aussi été

rédigée pour aider les employés à savoir quels sont les renseignements que les employeurs peuvent recueillir, utiliser et communiquer dans des situations de pandémie non urgentes et urgentes. Le Conseil du Trésor du Canada a aussi élaboré des [directives](#) pour la fonction publique fédérale.

Lois sur la santé publique et exigences en matière de protection des renseignements personnels des provinces

On considère généralement les services de santé publique comme étant une responsabilité commune des trois ordres de gouvernement. Les [règles](#) varient quelque peu d'une administration à l'autre, mais, généralement, la communication de renseignements personnels sans le consentement de la personne peut être justifiée pour des raisons d'intérêt public, notamment pour l'administration de la santé publique, s'il existe une menace grave et imminente pour la santé publique et que l'information est nécessaire en vertu d'une loi provinciale. Certaines administrations ont des lois ou règlements en matière de santé publique qui prévoient la protection du caractère confidentiel des renseignements personnels concernant toutes les maladies infectieuses. Peu de lois sur la santé publique prévoient expressément la communication de renseignements entre les administrations.

Partie 1 — Élaborer un plan de continuité des opérations

1. Pour me permettre de planifier en vue de pénuries de main-d'œuvre potentielles, est-ce que je peux demander aux employés s'ils sont susceptibles de s'absenter du travail pour s'occuper de leurs enfants (dans l'éventualité d'une fermeture d'école, par exemple) ou pour prendre soin de parents âgés?

La loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé exige que la collecte de renseignements personnels soit raisonnable et vise le minimum de renseignements nécessaires pour atteindre les objectifs. Les employeurs devraient consulter les ressources au sujet de la [protection des renseignements personnels au travail](#) dans le cadre de leurs efforts de planification en vue de la pandémie.

Vous voudrez peut-être savoir si vos employés pourraient devoir rester à la maison, faire du télétravail ou adopter un horaire de travail différent pour s'occuper des membres de leur famille. Pour ce faire, vous souhaitez peut-être recueillir des renseignements personnels auprès de vos employés. Toutefois, vous devriez le faire de la façon la moins intrusive possible et recueillir uniquement les renseignements personnels qui sont vraiment nécessaires. Par exemple, au lieu de demander aux employés s'ils ont des enfants ou des parents âgés, un employeur pourrait distribuer un sondage dans lequel il demanderait aux employés s'ils pourraient devoir apporter des modifications à leurs conditions de travail pour prendre soin de leurs enfants ou de parents âgés dans l'éventualité d'une urgence liée à la pandémie. De cette façon, les employeurs pourront procéder à une estimation du nombre d'employés qui pourraient s'absenter sans recueillir des renseignements personnels plus détaillés.

Les employeurs ne devraient pas oublier qu'ils devront obtenir un consentement même pour recueillir ce type de renseignements personnels auprès des employés. Il faut faire savoir clairement aux employés que les renseignements personnels recueillis seront utilisés uniquement à des fins de planification en vue de la pandémie et préciser le moment où ils seront détruits.

Les employés ne sont pas obligés de fournir des renseignements personnels aux employeurs pour les aider dans leur planification en vue de la pandémie. Cependant, les employés peuvent comprendre les avantages de fournir ces renseignements à leur employeur dans le but de mieux gérer une situation difficile. Les employeurs devraient communiquer clairement leurs attentes concernant les employés qui resteraient à la maison et leur retour au travail.

2. Est-ce que les gestionnaires peuvent demander les adresses courriel et numéros de téléphone personnels des employés pour pouvoir continuer de communiquer avec eux?

En général, les employeurs auront déjà les coordonnées de leurs employés. Cependant, si vous voulez être en mesure de communiquer avec les employés qui sont absents du bureau, par exemple, pour leur fournir des mises à jour au sujet d'une situation de pandémie, vous pourriez demander aux employés de préciser la façon dont ils préféreraient que vous communiquiez avec eux. Vous devriez obtenir le consentement des employés pour recueillir et utiliser cette information à cette fin. Les employeurs devraient aussi comprendre que le fait de communiquer des coordonnées personnelles peut être préoccupant pour les employés et pourrait vouloir discuter de solutions de rechange acceptables. Par exemple, vous pourriez demander à l'employé de téléphoner au travail à des intervalles réguliers et convenus dans le cas d'une urgence liée à la pandémie.

3. Mon organisation veut faire un suivi du nombre d'employés qui ont reçu un diagnostic de grippe pandémique. Quels sont les renseignements qui peuvent être communiqués à d'autres gestionnaires?

Les lois concernant la protection des renseignements personnels exigent que les organisations fassent des efforts raisonnables pour s'assurer que les renseignements personnels qu'ils recueillent sont exacts. Il sera difficile pour les employeurs de faire un suivi exact du nombre d'employés qui ont reçu un diagnostic de grippe pandémique, car un grand nombre d'employés ne recevront pas de diagnostic officiel de la part d'un médecin et ne sauront pas eux-mêmes s'ils ont la grippe pandémique. De plus, pour faire un suivi du nombre d'employés qui ont la grippe pandémique, il faudrait connaître le diagnostic de l'employé. Dans une situation de pandémie non urgente, il ne sera probablement pas raisonnable pour un employeur d'exiger que les employés communiquent leur diagnostic.

Du point de vue de la protection des renseignements personnels, il est préférable pour les employeurs de se concentrer sur la planification de la continuité des opérations et la communication avec les employés au sujet des mesures appropriées de prévention de la grippe. Par exemple, les employeurs devraient afficher des avis au sujet du lavage des mains et fournir du désinfectant pour les mains de même que des renseignements au sujet des cliniques de vaccination.

Un employeur peut certainement surveiller le nombre d'employés qui sont absents du travail pour cause de maladie, et c'est une pratique courante que les employés communiquent directement avec leurs gestionnaires pour leur faire savoir qu'ils ne sont

pas en mesure de se présenter au travail parce qu'ils sont malades. Cela ne devrait pas changer dans une situation de grippe pandémique, mais les gestionnaires devraient recueillir uniquement le minimum de renseignements nécessaires à la planification de la continuité des opérations. Les lois sur la protection de la vie privée dans le secteur privé s'appliquent aux renseignements personnels, qu'ils soient consignés ou pas.

Partie 2 — Relations avec les employés (pandémie non urgente)

1. Quand mon employé téléphone pour dire qu'il est malade, est-ce que je peux lui demander s'il a la grippe?

Les lois sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé exigent que les employeurs recueillent uniquement la quantité minimale de renseignements personnels nécessaires pour répondre à un besoin de l'entreprise. Un employeur aura besoin de savoir qu'un employé ne peut pas se présenter au travail parce qu'il est malade. Cependant, dans la plupart des situations, l'employeur n'aura pas besoin de savoir quel est le diagnostic précis de l'employé, notamment si l'employé a la grippe ou pas. Un gestionnaire peut demander si l'employé est malade et à quel moment il est susceptible de revenir au travail. Il est raisonnable que l'employé ait à fournir sa date prévue de retour au travail pour aider à la planification de l'organisation, mais l'employé doit fournir seulement le pronostic, pas le diagnostic.

Les employeurs devraient communiquer clairement les attentes relatives aux employés qui restent à la maison et à leur retour au travail.

2. Est-ce que je peux renvoyer un employé chez lui si je pense qu'il est malade?

Il ne s'agit pas exactement d'une question de protection des renseignements personnels, mais, oui, vous pouvez demander à un employé de rentrer chez lui si vous croyez qu'il présente des symptômes semblables à ceux de la grippe et qu'il n'est donc pas en mesure de travailler ou qu'il pourrait mettre les autres en danger. Pendant une pandémie non urgente, c'est « comme d'habitude ».

Si cela est possible pendant vos activités, vous devriez élaborer un plan pour que vos employés puissent travailler à distance et une politique de télétravail de façon à ce que les attentes soient claires des deux côtés.

3. Est-ce que j'ai le droit de demander à mes employés s'ils pourraient présenter un risque plus élevé d'infection ou par exemple, s'ils font de l'asthme ou ont un système immunitaire affaibli? Est-ce que je peux poser ces questions au sujet des membres de la famille de mes employés?

Les employeurs peuvent recueillir des renseignements personnels uniquement à des fins raisonnables et dans une mesure raisonnable pour atteindre ces objectifs. Au lieu de recueillir des renseignements médicaux détaillés auprès des employés, notamment quant au fait de savoir s'ils font de l'asthme ou ont un système immunitaire affaibli, un employeur devrait plutôt communiquer à tous les employés des renseignements selon lesquels certains employés à risque devraient envisager de prendre des précautions supplémentaires. Les employeurs n'auront généralement pas un besoin raisonnable de recueillir un diagnostic, comme celui de l'asthme.

4. Est-ce que je peux demander à mes employés ou à leur famille s'ils ont été vaccinés?

Au lieu de demander aux employés s'ils ont été vaccinés, les employeurs devraient fournir aux employés des renseignements concernant la vaccination, comme les dates de clinique de vaccination.

5. Comment pouvons-nous informer les autres employés du fait qu'un employé n'est pas disponible pour travailler sans révéler le diagnostic par déduction?

Un employé peut volontairement dire à son gestionnaire qu'il croit avoir la grippe pandémique. Toutefois, de la même façon que les gestionnaires ne communiquent pas les diagnostics dans d'autres circonstances, ils ne devraient pas communiquer ces renseignements dans la situation actuelle de pandémie. Un gestionnaire devrait dire qu'un employé n'est pas disponible et fournir une autre personne-ressource.

Partie 3 — En cas d'urgence liée à la santé publique

Une urgence concernant la grippe pandémique serait principalement une [urgence liée à la santé publique](#), et la gestion des urgences et des interventions en cas d'urgence est une responsabilité qui incombe à l'administration provinciale. De façon générale, les urgences comme les pandémies seraient gérées par les hôpitaux ou les municipalités. Si les fonctionnaires locaux ont besoin d'aide, ils se tourneront vers les provinces ou territoires. Si une pandémie devait prendre des proportions qui vont au-delà de leur capacité, les provinces ou territoires demanderaient à leur tour l'aide du gouvernement fédéral.

Une urgence liée à la pandémie serait surveillée par le gouvernement fédéral. Le [Centre de mesures et d'interventions d'urgence](#) de l'Agence de la santé publique du Canada est le point de coordination central du Canada pour les questions de sécurité liées à la santé publique. La [Loi sur la gestion des urgences](#), loi fédérale, accorde les pouvoirs liés à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de préparation en cas d'urgence. Toutes les provinces et tous les territoires ont des [lois](#) qui traitent des urgences sur leurs territoires.

Le [plan](#) concernant la grippe pandémique au Canada explique que les éléments pouvant déclencher le recours aux plans d'urgence liés aux services de santé sont, entre autres, les suivants : la proportion des visites en salle d'urgence attribuable à la grippe, la proportion de cas de grippe exigeant l'hospitalisation et la capacité de l'hôpital d'accueillir les personnes qui ont la grippe.

S'il est déterminé qu'une écloison constitue une urgence publique, les pouvoirs de recueillir, d'utiliser et de communiquer des renseignements personnels pour protéger la santé publique pourraient être très vastes. Il est écrit dans le plan du Canada concernant la grippe pandémique qu'on s'attend à ce que la gestion des urgences et la coordination d'une intervention à l'égard d'une pandémie de grippe s'appuient sur les structures et les plans existants pour les urgences relatives à la santé au sein de tous les ordres de gouvernement.

Dans le cas où il serait déterminé qu'il y ait une urgence générale ou en matière de santé publique, les décisions prises en vertu de la loi sur la santé publique pourraient exiger la collecte, l'utilisation et la communication de certains renseignements personnels liés aux employés et aux clients. Les lois sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé n'empêcheraient pas les fonctionnaires de la santé publique de faire leur travail à cet égard. Si vous avez besoin de recueillir, d'utiliser ou de communiquer les renseignements personnels de vos employés dans une situation d'urgence, vous devriez communiquer à vos employés les lois précises qui vous autorisent à le faire.