

Énoncé du syndicat sur les renseignements de nature médicale et le processus de retour au travail

Le syndicat a compilé les informations qui suivent afin de vous aider si vous devez traiter avec le Service de santé au travail lors de votre retour au travail. Rappelez-vous que le Service de santé au travail et la direction d'Air Canada font partie de *AC Corporation*, mais que le Service de la santé et sécurité au travail doit conserver les dossiers médicaux à l'abri de la direction d'Air Canada.

Que cet énoncé soit votre guide. Imprimez-le, affichez-le à votre section locale, communiquez l'information à vos vice-présidents, aux membres qui ont besoin d'être dirigés et rappelez-vous que le Service de la santé et sécurité au travail ne peut demander le formulaire du PAS sous prétexte que c'est plus simple. Ce serait trop intrusif dans la mesure où le formulaire contient trop d'informations de nature médicale. ***Si vous avez besoin d'aide ou de conseils, adressez-vous au bureau de votre section locale.***

Voir plus bas les informations fournies par le Service juridique afin d'aider les membres à qui on demande de fournir plus d'informations médicales au Service de la santé au travail en prévision de leur retour au travail.

La Société a le droit de s'assurer qu'un employé est en assez bonne forme physique pour effectuer son travail de façon sécuritaire et efficace (Monarch Fine Foods Co. Ltd. and Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied Employees, Local 647 (1978), 20 L.A.C. (2d) 419 (M.G. Picher)).

La Société a le droit de savoir :

1. La nature de la maladie. Par exemple, dégénérescence d'une vertèbre cervicale, maladie sanguine, chirurgie abdominale. Le diagnostic lui-même n'est pas requis.
2. Permanente ou temporaire. Est-ce qu'il est prévu que la maladie ou l'état physique va demeurer inchangé, va s'améliorer ou empirer avec le temps ? S'il est prévu que la maladie ou l'état va s'améliorer, dans combien de temps prévoit-on cette amélioration ?
3. Restrictions et limitations. De la façon la plus détaillée possible, ce que l'employé peut et ne peut pas faire en lien avec ses tâches actuelles et une possible affectation de remplacement.
4. Comment en est-on arrivé aux conclusions médicales ? Est-ce qu'un diagnostic a été établi ou des tests objectifs effectués ou est-ce que la plus grande part des informations provient de l'employé lui-même ? Par exemple, est-ce que des radiographies ont été faites ? Il n'est pas nécessaire de fournir les résultats des radiographies, les radiographies elles-mêmes ou encore les notes cliniques.

5. Traitement ou médication. L'information sur tout traitement ou médicament pouvant avoir un impact sur la capacité de l'employé à mener à bien ses tâches doit être communiquée. (United Nurses of Alberta, Local 33 v. Capital Health Authority (Royal Alexandra), [2006] A.G.A.A. No. 60 (QL) (Ponak)).

** Si le membre refuse de communiquer ces informations, il ne recevra pas le feu vert pour son retour au travail et la procédure d'étude du dossier médical pourrait être enclenchée (Article 12). Ce processus est plus invasif, pas moins. **

New! Protection of Personal Medical Information / Nouveau! Protection des renseignements personnels d'ordre médical - Santé au travail

Protection des renseignements médicaux personnels

L'objet de la Politique de protection des renseignements médicaux personnels est d'établir des lignes directrices régissant la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements médicaux des employés, de façon à assurer qu'Air Canada respecte la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

Air Canada collecte, utilise et divulgue les renseignements médicaux de ses employés à diverses fins, incluant, sans y être limité, gérer les prestations, gérer les demandes d'indemnisation des travailleurs et y répondre, évaluer et décider de l'aptitude à travailler d'un employé, proposer des accommodements. Cette politique précise les rôles et responsabilités du Bureau de protection de la vie privée, de la direction, du Service de gestion de l'invalidité et du Service de la santé et sécurité au travail.

Lignes directrices

- **Collecte des renseignements** – Pour être en mesure de s'assurer de la capacité d'un employé de revenir au travail en toute sécurité, Air Canada collecte les renseignements médicaux liés aux traitements reçus par cet employé, aux médicaments qui lui ont été prescrits et à l'existence de toute possible incapacité de cet employé.
- **Utilisation des renseignements** – Les renseignements médicaux personnels ne peuvent être utilisés que pour les raisons pour lesquelles ils ont été récoltés. Dans les cas où des employés travaillent à des postes où la sécurité est particulièrement importante et/ou lorsque les circonstances justifient le besoin d'évaluer les capacités ou les limitations d'un employé, Air Canada peut, par l'intermédiaire des médecins ou des infirmières du Service de la santé et sécurité au travail, demander plus d'informations, incluant la nature de la maladie ou de la blessure d'un employé.
- **Divulgation des renseignements** – Les renseignements médicaux personnels récoltés par le Service de gestion de l'invalidité ou le Service de la santé et sécurité au travail ne peuvent être utilisés et/ou partagés que par le personnel du Service de gestion de l'invalidité et du Service de la santé et sécurité au travail et seulement lorsque nécessaire. Aucun renseignement personnel, à l'exception de ceux qui sont absolument nécessaires, ne peut être divulgué à qui que ce soit à l'interne ou à l'externe à Air Canada, à

l'exception de ce qui est exigé ou autorisé par la loi. En conséquence, les renseignements médicaux personnels ne peuvent être divulgués qu'aux personnes, autorités et services suivants : *

- Le Service de la santé et sécurité au travail, si c'est nécessaire d'un point de vue médical ;
- Les médecins et infirmières du Service de la santé et sécurité au travail, afin qu'ils puissent établir l'existence de restrictions de nature médicale devant être mises en œuvre dans le but de protéger la santé et le bien-être de l'employé ;
- Le Service de gestion de l'invalidité d'Air Canada, le cas échéant ;
- Les bureaux d'indemnisation des travailleurs, dans la mesure où la divulgation est nécessaire pour déterminer les prestations à verser à l'employé et évaluer et gérer la réclamation faite par l'employé à Air Canada ;
- Si la divulgation est réclamée par un tribunal, par une injonction administrative ou dans le cadre d'une demande d'enquête ou d'une ordonnance préventive et
- Les directeurs pour les besoins d'affectation du personnel ou de mise en œuvre de mesures d'accommodement.

Le Centre d'appel HR Connex d'Air Canada ne recevra que les informations partielles raisonnablement nécessaires pour des raisons comme la paie.

* La liste qui précède n'est pas exhaustive.

Plus sur la protection des renseignements médicaux personnels : [HR Policy - Protection of Personal Medical Information](#)

Renseignements connexes : [Personal Information Protection](#)