

## **Considérations relatives à la vie privée lors de l'identification d'un cas de la COVID-19 sur le lieu de travail** 25 mars 2020

Par [Stephen D. Burns](#) et [J. Sébastien Gittens](#) - Bennett Jones LLP

Lorsque les organisations au Canada identifieront des employés, des contractants ou des visiteurs sur le lieu de travail qui sont ou pourraient être porteurs, ou qui pourraient avoir été exposés à d'autres personnes qui sont ou pourraient être porteurs du nouveau coronavirus (COVID-19), elles devront examiner comment recueillir, utiliser et communiquer des informations personnelles sur ces personnes identifiées dans le respect de la vie privée.

Bien que la réponse à la COVID-19 représente un terrain inconnu, le cadre analytique pour la collecte, l'utilisation et la communication des informations personnelles reste le même – les organisations cherchant à utiliser et à communiquer des informations personnelles liées à des cas de la COVID-19 identifiés sur le lieu de travail doivent répondre aux quatre questions suivantes :

1. La collecte, l'utilisation ou la communication des informations personnelles est-elle faite dans un but raisonnable ?

Les organisations sont généralement tenues de prendre des mesures raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de leurs employés, contractants et visiteurs. À la lumière de l'épidémie actuelle de la COVID-19, il peut être raisonnable pour une organisation de prendre des mesures pour identifier les employés, entrepreneurs ou visiteurs sur le lieu de travail qui sont ou pourraient être porteurs du coronavirus, ou qui pourraient avoir été exposés à d'autres personnes qui sont ou pourraient être porteurs du coronavirus, et d'agir ensuite sur la base de ces informations en se conformant aux lignes de conduite recommandées par les autorités de santé publique compétentes.

Il est fortement conseillé aux organisations de revoir régulièrement ces lignes d'action recommandées dans leurs juridictions respectives et d'aligner leurs activités sur celles-ci. Ces recommandations peuvent porter sur :

1. exiger que l'individu s'isole de lui-même ;
2. informer l'équipe d'intervention COVID-19 de l'organisation de l'identification du coronavirus sur le lieu de travail particulier ;
3. lorsque les personnes identifiées sont des employés, informer leur(s) superviseur(s) de leur absence du lieu de travail pour cause d'auto-isolement ;
4. lorsque les personnes identifiées sont des contractants ou des visiteurs, si cela est raisonnablement nécessaire, informer leur(s) contact(s) au sein de l'organisation de leur auto-isolement ;
5. informer les autres employés de l'organisation, les entrepreneurs et les visiteurs que la COVID-19 a été identifié sur le lieu de travail particulier ;
6. informer les personnes dont on peut raisonnablement penser qu'elles ont été en contact avec les personnes identifiées de leur exposition possible et leur demander de s'isoler ;  
et
7. informer l'autorité de santé publique compétente.

2. Les informations personnelles à recueillir, utiliser ou communiquer se limitent-elles à ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif visé ?

Les informations personnelles collectées, utilisées et communiquées par l'organisation sur les personnes identifiées doivent être limitées aux informations personnelles nécessaires pour atteindre l'objectif raisonnable pour lequel elles ont été collectées, comme par exemple pour se conformer aux lignes de conduite recommandées par les autorités de santé publique compétentes (voir ci-dessus). Par exemple, en utilisant les exemples de recommandations ci-dessus :

1. en informant l'équipe d'intervention COVID-19 de l'identification de la COVID-19 sur le lieu de travail particulier, comme pour tout autre problème de santé à gérer par l'organisation, la divulgation de l'identité des personnes identifiées est probablement nécessaire, mais il est peu probable que les détails spécifiques de leurs plans de santé et de soins de santé actuels soient nécessaires ;
2. lorsqu'il s'agit d'informer le(s) superviseur(s) des personnes identifiées de leur absence du lieu de travail pour cause d'auto-isolement, comme pour tout autre problème de santé à gérer par l'organisation, la divulgation de l'identité des personnes identifiées est probablement nécessaire, mais là encore il est peu probable que les détails spécifiques de leur santé actuelle et de leurs plans de soins de santé soient nécessaires ;
3. en informant le(s) contact(s) des personnes identifiées au sein de l'organisation de leur auto-isolement, comme pour tout autre problème de santé à gérer par l'organisation, la divulgation de l'identité des personnes identifiées est probablement nécessaire, mais là encore, il est peu probable que les détails spécifiques de leurs plans de santé et de soins de santé actuels soient nécessaires ;
4. en informant les employés, les contractants et les visiteurs de l'organisation qu'un cas de la COVID-19 a été identifié sur le lieu de travail particulier, ni l'identité des personnes identifiées ni leurs plans de santé ou de soins de santé actuels ne doivent être divulgués ;
5. en informant les personnes dont on peut raisonnablement penser qu'elles ont été en contact avec les personnes identifiées de leur exposition possible à la COVID-19 et en leur demandant de s'isoler, la divulgation de l'identité des personnes identifiées peut (ou non) être nécessaire, mais là encore, il est peu probable que les détails de leurs plans de santé et de soins de santé actuels soient nécessaires ;
6. lorsqu'ils informent l'autorité de santé publique compétente, la divulgation de l'identité des personnes identifiées et de leurs coordonnées respectives ainsi que des détails de l'exposition possible à la COVID-19 est probablement nécessaire et, sauf demande spécifique de l'autorité de santé publique, il est peu probable que les détails de leurs plans de santé et de soins de santé actuels soient nécessaires.

Comme pour toute collecte, utilisation ou communication de renseignements personnels, l'organisation doit toujours se demander s'il existe des moyens moins envahissants d'atteindre les mêmes fins (à un coût et avec des avantages comparables).

3. La collecte, l'utilisation ou la divulgation des informations personnelles est-elle autorisée par la loi sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement des personnes en question ou de leur donner un préavis ?

Dans le secteur privé canadien, la législation sur la protection de la vie privée permet généralement à une organisation de recueillir, d'utiliser et de divulguer des informations personnelles sur un individu sans son consentement dans certaines situations. En Alberta, par

exemple, une organisation n'est pas tenue d'obtenir un consentement lorsque l'*utilisation* ou la *divulgation* d'informations est nécessaire pour répondre à une urgence qui menace la vie, la santé ou la sécurité d'un individu ou du public.

Cependant, il faut être prudent, car ces exemptions ne sont pas uniformes dans chaque loi. Par exemple, l'exemption « vie, santé ou sécurité » susmentionnée en Alberta s'applique à l'*utilisation* et à la *divulgation* des informations personnelles – elle ne s'applique pas à leur *collecte*. Il est également important de noter que ces exemptions ne sont pas uniformes parmi chacune de ces lois « substantiellement similaires » sur la vie privée au Canada. Par exemple, la législation fédérale sur la protection de la vie privée diffère de celle de l'Alberta en ce que l'exemption « vie, santé ou sécurité » *n'inclut pas expressément le public*.

Par conséquent, il sera important pour chaque organisation :

1. De déterminer quelle loi sur la protection de la vie privée dans le secteur privé s'applique dans les circonstances ; et
2. D'évaluer l'applicabilité de toute exemption prévue par la présente directive en ce qui concerne la collecte, l'utilisation et la divulgation (potentielle) de toute information personnelle recueillie dans le cadre de son identification des cas de la COVID-19 sur le lieu de travail.

Dans la mesure où une organisation ne peut pas se prévaloir de l'exemption susmentionnée pour collecter, utiliser ou divulguer les informations personnelles d'un individu, elle devra en donner avis et, si nécessaire, obtenir le consentement pour le faire.

4. Lorsque la collecte, l'utilisation ou la divulgation sans le consentement ou la notification des personnes en question n'est pas autorisée par la loi, l'organisation a-t-elle obtenu le consentement des personnes en question ou leur a-t-elle fourni une notification ?

Des [Lignes directrices](#) publiés conjointement par le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et les Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont identifié plusieurs principes sous-jacents au consentement valable, y compris la nécessité de fournir à une personne des informations sur :

1. quelles informations personnelles sont collectées ;
2. la raison pour laquelle les renseignements personnels sont recueillis, utilisés ou divulgués ; et
3. le risque potentiel de préjudice et autres conséquences de la collecte, de l'utilisation ou de la divulgation.

Les commissariats ont souligné qu'il est important que les organisations examinent la forme appropriée de consentement à utiliser (explicite, présumé ou implicite) pour toute collecte, utilisation ou divulgation d'informations personnelles pour lesquelles le consentement est requis. Lorsqu'elles prennent cette décision, les organisations doivent tenir compte de la sensibilité des informations et des attentes raisonnables de l'individu. Ces deux éléments dépendront du contexte.

Compte tenu de la limitation potentielle de l'exemption mentionnée ci-dessus, il est fortement recommandé à une organisation de donner un préavis approprié à ses employés, ses contractants et ses visiteurs que l'organisation a adopté une politique de réponse à la COVID-19, et que cette politique définit la manière dont elle gèrera la collecte, l'utilisation et la divulgation des informations personnelles lorsque un cas de la COVID-19 est identifié sur le lieu de travail.

***Le contenu de cet article est destiné à fournir un guide général sur le sujet. Il convient de demander l'avis d'un spécialiste sur votre situation particulière.***