

**Chapitre : Réexamens et appels**

**Fondement législatif : Article 156**

*Énoncé de prévention*

*La prévention des blessures est essentielle en milieu de travail. La Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs (la « Loi ») définit ce que chacun doit faire sur le lieu de travail pour assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques du personnel. En cas de blessure, la collaboration doit se poursuivre avec l'employeur pour que la personne blessée puisse guérir et reprendre le travail de façon sécuritaire le plus rapidement possible.*

---

## Objet

La présente politique traite de la communication à l'employeur de renseignements sur les demandes d'indemnisation.

---

## Définitions

Commission : Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs.

Employeur : Association, personne morale, particulier, société de personnes, personne, société ou organisme sans personnalité morale ou autre organisme ayant à son service dans une industrie au moins une travailleuse ou un travailleur (au sens de l'article 77 de la *Loi*).

Information utile : Information se rapportant directement à une question ou un fait réexaminé ou en appel ou encore tendant à prouver ou à réfuter une question ou un fait.

Travailleuse ou travailleur : Personne exécutant un travail ou un service pour un employeur au titre d'un contrat de services ou d'apprentissage, écrit ou oral, exprès ou implicite (au sens de l'article 77 de la *Loi*).

Tribunal d'appel : Tribunal d'appel prorogé en vertu de la partie 5 de la *Loi*.

---

## Énoncé de politique

### 1. Généralités

L'employeur dont une travailleuse ou un travailleur est blessé a le droit de recevoir certains renseignements sur les décisions prises en lien avec une demande d'indemnisation (admissibilité et retour au travail, rapports périodiques et rapports sur la capacité fonctionnelle). Il a aussi le droit de consulter les renseignements pertinents figurant dans le dossier de demande d'indemnisation d'une travailleuse ou un travailleur s'il est partie à une procédure d'appel ou de réexamen.

### 2. Réexamen ou appel

L'employeur qui est partie à une procédure d'appel ou de réexamen peut, sur demande écrite, avoir accès aux renseignements concernant une demande d'indemnisation que la Commission juge pertinents aux questions à trancher.

Seule l'information pertinente sera communiquée, donc si un document contient des renseignements personnels applicables à la question à trancher, il sera divulgué. Les renseignements personnels non pertinents ne sont pas transmis.

#### *2.1 Opposition de la travailleuse ou du travailleur*

Si un employeur demande des renseignements pertinents dans le cadre d'un réexamen ou d'un appel, la travailleuse ou le travailleur ou ses personnes à charge survivantes en seront informés et pourront s'opposer à la communication de tout renseignement que la Commission juge pertinent aux questions à trancher.

Pour ce faire, il leur faudra formuler une opposition écrite dans les 14 jours suivant la réception de l'avis envoyé par la Commission, qui devra déterminer si l'information est pertinente et doit être communiquée à l'employeur.

La travailleuse ou le travailleur, sa personne à charge survivante et l'employeur peuvent interjeter appel de la décision de la Commission auprès du tribunal d'appel. Si ce dernier juge que l'information est pertinente au réexamen ou à l'appel, la Commission la communiquera à l'employeur.

### 3. Décisions

La Commission doit aviser dès que possible l'employeur de toute décision concernant :

Accès de l'employeur aux renseignements  
concernant les demandes d'indemnisation

- a) l'acceptation de la demande d'indemnisation;
- b) le droit aux prestations de la travailleuse ou du travailleur;
- c) la capacité de la travailleuse ou du travailleur à retourner au travail;
- d) l'arrêt des prestations;
- e) la tenue d'une procédure de gestion de cas.

#### 4. Rapport périodique

L'employeur d'une travailleuse ou un travailleur ayant présenté une demande d'indemnisation peut recevoir, sur demande écrite, un rapport périodique concernant la personne.

Ce rapport peut contenir ce qui suit :

- a) la capacité actuelle de la personne à retourner au travail;
- b) la nécessité pour la travailleuse ou le travailleur de recevoir des services de soins de santé ou de réadaptation à l'extérieur du territoire;
- c) tout plan de réadaptation proposé ou en vigueur.

#### 5. Rapport sur les aptitudes fonctionnelles

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut, avec le consentement de la travailleuse ou du travailleur, communiquer l'information sur les aptitudes fonctionnelles transmise par la travailleuse ou le travailleur ou la Commission, conformément à la politique 4.4, Obligation de collaborer, partie 3 de 4 : Aptitudes fonctionnelles.

#### 6. Confidentialité des renseignements

Tout renseignement transmis à l'employeur doit demeurer confidentiel et ne peut être utilisé par celui-ci à une autre fin que le rétablissement et le retour au travail de la travailleuse ou du travailleur.

Tout renseignement transmis à l'employeur dans le cadre d'un réexamen ou d'un appel est

confidentiel et ne peut être utilisé à d'autres fins que le réexamen ou l'appel, sauf autorisation de la Commission.

## 7. Frais

Aucuns frais ne seront exigés de l'employeur ou de sa ou son mandataire pour la première copie de la demande d'indemnisation, mais il y aura des frais administratifs pour les suivantes.

---

## Historique

AP-04 – Release of Claims Information to Employers (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2022)

CL-44 – Release of Claims Information to Employers (entrée en vigueur le 17 novembre 1993 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2008)