

Politique

Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP), le public possède un droit d'accès général aux renseignements concernant l'employeur qui sont sous la garde ou le contrôle de la Commission dont il peut se prévaloir en remplissant une demande officielle d'accès à l'information, sous réserve des exceptions précises et limitées relatives à la divulgation aux termes de la LAIPVP.

De plus, la Commission divulgue régulièrement et diffuse activement certains renseignements concernant l'employeur, sans qu'il soit nécessaire de faire une demande officielle d'accès à l'information, s'il est clair que ces renseignements ne sont pas exemptés de divulgation aux termes de la LAIPVP.

Les renseignements concernant l'employeur expressément exemptés de divulgation aux termes de la LAIPVP sont traités comme confidentiels et sont généralement divulgués uniquement à l'employeur ou aux représentants autorisés de celui-ci.

But

La présente politique a pour but de décrire les circonstances dans lesquelles la Commission peut divulguer des renseignements concernant l'employeur.

Directives

Définitions

Le terme « **diffusion active** » s'entend de la divulgation périodique et proactive, sans demande d'accès, des renseignements concernant l'employeur.

Le terme « **renseignements concernant l'employeur** » désigne tous les renseignements relatifs à un employeur particulier fournis à la Commission ou recueillis et créés par elle ainsi que les renseignements contenus dans ses registres, mais n'inclut pas les renseignements versés au dossier d'indemnisation. Pour des précisions sur la divulgation des **renseignements versés au dossier d'indemnisation**, voir le document 21-02-01, *Divulgation des renseignements versés au dossier d'indemnisation - Généralités*.

Le terme « **demande d'accès à l'information** » s'entend d'une demande écrite officielle visant à accéder à des renseignements en vertu de la LAIPVP.

Le terme « **demande informelle** » désigne une demande d'accès aux renseignements concernant l'employeur faite par un membre du public et pouvant être satisfaite sans demande officielle d'accès à l'information.

Le terme « **renseignements personnels** », tel que défini par la LAIPVP, désigne tous les renseignements sur une personne identifiable. Cependant, les renseignements personnels

**Politique
opérationnelle**

Section

Accès aux renseignements - Employeurs

Sujet

Accès aux renseignements concernant l'employeur

n'incluent généralement pas le nom, le titre, les coordonnées ou la désignation d'un particulier qui servent à l'identifier par rapport à ses activités commerciales ou à ses attributions professionnelles ou officielles.

Le terme « **divulgaration de routine** » désigne la divulgation de renseignements qui se fait régulièrement ou automatiquement en réponse à une demande informelle.

Accès limité

La Commission considère que les renseignements concernant l'employeur expressément exemptés de divulgation aux termes de la LAIPVP sont confidentiels, et elle ne divulgue généralement pas ces renseignements à quiconque, sauf à l'employeur ou aux représentants autorisés de celui-ci.

Conformément à la LAIPVP, les renseignements concernant l'employeur sont généralement exemptés de divulgation et traités comme confidentiels :

- quand la divulgation pourrait révéler des renseignements personnels au sujet du propriétaire ou des travailleurs de l'employeur; **ou**
- quand l'information révèle un secret industriel ou concerne des renseignements d'ordre scientifique, technique, commercial, financier ou ayant trait aux relations de travail **fournis à titre confidentiel**, implicitement ou explicitement, à la Commission; et
- quand la divulgation peut nuire gravement à la situation concurrentielle de l'employeur ou lui causer l'un des autres préjudices indiqués dans l'article 17 de la LAIPVP.

Renseignements confidentiels concernant l'employeur

Les renseignements concernant l'employeur généralement traités comme confidentiels par la Commission comprennent, sans s'y limiter :

- la masse salariale;
- les soldes de compte;
- les montants d'assurance facultative;
- le montant des primes impayées;
- les relevés des coûts d'accidents;
- les détails inscrits sur les factures relatives à l'annexe 2 et sur les avis de remboursement sur avances; et
- le numéro de compte et le numéro d'entreprise (à la discrétion de la Commission, p. ex., les certificats de décharge).

Renseignements non confidentiels concernant l'employeur

Les renseignements concernant l'employeur généralement accessibles au public comprennent, sans s'y limiter :

- s'il s'agit d'un employeur inscrit ou non;
- le groupe de taux de l'employeur;
- l'unité de classification de l'employeur;

**Politique
opérationnelle**

Section

Accès aux renseignements - Employeurs

Sujet

Accès aux renseignements concernant l'employeur

- s'il s'agit d'un employeur de l'annexe 1 ou 2;
- le nom et les coordonnées d'un employeur inscrit;
- la confirmation qu'une personne détient une assurance facultative (à l'exclusion du montant ou de la durée de la protection);
- la confirmation qu'une personne ou qu'un employeur est en règle, mais non pas les détails portant sur les montants en souffrance;
- les statistiques agrégées sur les accidents d'un employeur (p. ex., les taux de lésion et les caractéristiques des lésions) si l'ensemble de données comprend un nombre suffisant de demandes de prestations pour assurer une faible probabilité de réidentification des travailleurs concernés;
- les coûts d'indemnisation agrégés d'un employeur si l'ensemble de données comprend un nombre suffisant de demandes de prestations pour assurer une faible probabilité de réidentification des travailleurs concernés; et
- les renseignements concernant la tarification par incidence d'un employeur.

Accès aux renseignements confidentiels concernant l'employeur

La Commission ne divulgue généralement pas de renseignements confidentiels concernant l'employeur à une personne qui ne peut la convaincre qu'elle est l'employeur ou un représentant autorisé de celui-ci. Un employeur (c.-à-d. un agent autorisé de l'entreprise) ou un représentant autorisé (c.-à-d. un tiers consultant) agissant au nom de l'employeur peut demander à la Commission de lui fournir de tels renseignements.

L'employeur peut autoriser un représentant à agir en son nom et à avoir accès aux renseignements concernant son compte. Toutefois, l'employeur doit aviser la Commission de l'identité de ce représentant au moyen d'une autorisation en bonne et due forme. Un représentant qui n'est pas présentement autorisé doit déposer une autorisation écrite auprès de la Commission avant que tout renseignement lui soit transmis. Pour plus de précisions, voir le document 21-01-02, *Autorisation des représentants de l'employeur ayant trait aux renseignements concernant l'employeur*.

Vérification d'un représentant

Dans tous les cas, la Commission se réserve le droit de vérifier les renseignements directement auprès de l'employeur, notamment :

- l'authenticité de la demande;
- l'autorisation du représentant; et
- le pouvoir de signature de la personne qui a signé l'autorisation.

Demandes écrites

Une demande écrite doit généralement être soumise pour obtenir des renseignements confidentiels concernant l'employeur sous forme écrite. Une demande écrite doit comprendre l'autorisation en bonne et due forme si le représentant de l'employeur est le demandeur. Une demande écrite doit comprendre les renseignements suivants :

**Politique
opérationnelle**

Section

Accès aux renseignements - Employeurs

Sujet

Accès aux renseignements concernant l'employeur

- le nom exact de l'employeur et son numéro de compte;
- le nom du demandeur;
- les renseignements demandés; et
- la personne-ressource, c.-à-d. la personne à qui les renseignements doivent être envoyés et à qui toute question doit être adressée, etc.

Pour plus de précisions, voir la rubrique « Demandes écrites » dans le document 21-01-02, *Autorisation des représentants de l'employeur ayant trait aux renseignements concernant l'employeur.*

Divulgarion des renseignements concernant l'employeur dans des circonstances exceptionnelles

Les séquestres nommés par les tribunaux, les syndics et les exécuteurs testamentaires pour assurer la gestion d'une entreprise qui déclare faillite ou d'une entreprise dont l'employeur est décédé, ont le droit de recevoir les mêmes renseignements que ceux que recevrait l'employeur. Ces personnes peuvent également autoriser la divulgation des renseignements confidentiels concernant l'employeur. Elles doivent toutefois fournir une preuve satisfaisante de leur statut de séquestre, de fiduciaire ou d'exécuteur testamentaire à la Commission.

La Commission peut fournir certains renseignements confidentiels concernant l'employeur aux organismes gouvernementaux et à la police, sans qu'elle ait besoin d'obtenir l'autorisation de l'employeur, de la personne ou de l'organisme à cet effet. Toutes les demandes de renseignements provenant des organismes gouvernementaux et des organismes assurant l'application de la loi doivent être présentées par écrit au Bureau de la protection de la vie privée de la Commission ou, dans le cas d'une enquête en matière de fraude, aux Services de réglementation de la Commission.

Accès aux renseignements non confidentiels concernant l'employeur (divulgation de routine)

La Commission peut, de temps à autre, recevoir des demandes informelles d'accès aux renseignements non confidentiels concernant l'employeur.

Dans ces cas, la divulgation de routine est généralement permise si la demande de renseignements est d'un type régulièrement reçu par la Commission et que cette dernière est convaincue qu'un examen page par page des exceptions aux termes de la LAIPVP n'est pas nécessaire.

Toute division de la Commission qui reçoit une demande informelle de renseignements non confidentiels concernant l'employeur informe le demandeur de ce qui suit :

- si l'information et(ou) le registre est accessible au moyen d'une divulgation de routine; ou
- s'il est nécessaire de soumettre une demande officielle d'accès à l'information à la Commission en raison des exceptions aux termes de la LAIPVP qui peuvent s'appliquer.

**Politique
opérationnelle**

Section

Accès aux renseignements - Employeurs

Sujet

Accès aux renseignements concernant l'employeur

Les demandes informelles peuvent être soumises verbalement ou par écrit à la Commission. Celle-ci peut exiger qu'une demande informelle soit soumise par écrit si la demande verbale n'est pas claire ou que le demandeur désire recevoir l'information demandée par écrit.

La Commission peut imposer des frais pour la communication de renseignements non confidentiels concernant l'employeur qui ne sont pas déjà disponibles.

Diffusion active

La Commission peut divulguer des renseignements non confidentiels concernant l'employeur au moyen d'un processus de diffusion active. Les méthodes de diffusion active comprennent, sans s'y limiter, la publication sur le site Web de la Commission.

Demandes concernant les rajustements rétroactifs

Pour ce qui est des renseignements divulgués au sujet d'un rajustement effectué dans le cadre de la tarification par incidence, ils se limitent aux années donnant droit à un rajustement (voir le document 13-02-07, *Rajustements aux rabais et surcharges de la NMETI*). L'information concernant les périodes antérieures n'a aucune incidence sur la tarification par incidence.

La Commission peut, à sa discrétion, communiquer des renseignements portant sur des années supplémentaires en se fondant sur le bien-fondé de chacune des demandes.

Exactitude des renseignements

Lorsqu'une demande est présentée en vue d'obtenir tout renseignement concernant l'employeur, l'exactitude des renseignements fournis par la Commission est basée sur le fait que la demande de renseignements est adéquatement décrite et détaillée et sur la présentation en temps opportun de la demande. Les renseignements fournis par la Commission reflètent les circonstances telles qu'elles se présentent au moment où la Commission fournit les renseignements.

Processus d'accès à l'information

Tout membre du public peut faire une demande officielle d'accès à l'information au Bureau de la protection de la vie privée pour obtenir des renseignements concernant l'employeur. Les demandes d'accès à l'information sont évaluées au cas par cas afin de déterminer si toute exception aux termes de la LAIPVP s'applique à la demande de renseignements.

Si les renseignements concernant l'employeur sont demandés aux termes de la LAIPVP et que la Commission croit qu'une exception peut s'appliquer à une partie ou à la totalité des renseignements, l'employeur est avisé de la demande d'accès à l'information et peut présenter des observations.

Politique
opérationnelle

Section

Accès aux renseignements - Employeurs

Sujet

Accès aux renseignements concernant l'employeur

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 10 octobre 2017 ou après cette date.

Historique du document

Le présent document remplace le document 21-01-01 daté du 2 janvier 2013.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 21-01-01 daté du 12 octobre 2004;
document 11-01-09 daté du 5 mars 2004.

Références

Dispositions législatives

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, telle qu'elle a été modifiée.

Article 181

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, L.R.O. 1990, telle qu'elle a été modifiée.

Articles 2, 10, 17, 21 et 63

Procès-verbal

de la Commission

No 1, le 3 octobre 2017, page 542