

Les données d'employé et le consentement

Le gouvernement fédéral a proposé des modifications à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)*. Le présent article est centré sur l'un des changements importants : l'élimination du consentement pour les données d'employé. Les lecteurs qui ont élaboré leur politique en matière de protection de la vie privée en s'appuyant sur les dix principes en ce sens ne devraient pas rencontrer trop de difficultés à adapter leurs programmes pour se préparer à ces changements législatifs.

Puisqu'il s'agit ici de mon premier article, j'aimerais exposer la façon avec laquelle j'aborde l'exercice du respect de la vie privée à titre d'ancien directeur de l'exploitation et directeur du projet d'amélioration des processus fonctionnels. On peut caractériser le tout à partir de quelques dictons notoires :

- **Le mieux est l'ennemi du bien.**¹ Ceci peut paraître contre-intuitif pour une personne de la paie puisque votre rôle est de vous assurer que chaque bordereau de paie est exact. Toutefois, les règles en matière de respect de la vie privée peuvent s'appliquer différemment en vertu de chaque situation et tenter d'élaborer un programme de respect de la vie privée exact pour tous les individus en toutes circonstances est recette vouée à l'échec. Votre objectif consiste à implanter un régime de protection de la vie privée que la plupart des gens dans la majorité des cas accepteront comme raisonnable.
- **Vous ne pouvez gérer ce qu'on ne peut mesurer.** Les protections de la vie privée se mesurent par les actions réalisées, on non réalisées, par une organisa-

tion. Le résultat de ces activités peut fournir de la rétroaction sur l'efficacité du programme.²

À titre de professionnel de la paie, comment transformez-vous cette situation en dispositions qui permettent d'effectuer votre travail sur une base quotidienne? Justement, le gouvernement fédéral a récemment déposé le projet de loi C-29, un acte législatif pour la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, qui comprend une série de dispositions qui ont un impact direct sur la confidentialité de la paie. La suite de cet article sera consacrée à l'un des changements proposés – le consentement – et ses conséquences fonctionnelles pour les professionnels de la paie.

Premièrement, si les amendements à la LPRPDE entrent en vigueur et le moment où ils le seront, ils vous affecteront directement seulement si vous êtes installation, ouvrage, entreprise ou secteur d'activité fédéral (entreprise fédérale). (Le fait d'être régi par le *Code canadien du travail*, plutôt que par les normes provinciales, constitue une règle empirique rapide pour être probablement entreprise fédérale.)

Cela dit, la LPRPDE est fréquemment utilisée par les professionnels du respect de la vie privée et sert de ligne de conduite pour les meilleures pratiques là où n'existe aucune réglementation provinciale ou contrat collectif de travail. Ainsi, même si vous n'êtes pas régi par le fédéral, les modifications relatives à la paie dans le cadre de la LPRPDE pourraient malgré tout modifier les objectifs ou les livrables de votre département.

Ce qui a changé : La définition de consentement et la nécessité d'obtenir le consentement dans le contexte de la relation employeur/employé.

La nouvelle législation stipule que « ... le consentement d'un individu est uniquement valide lorsqu'il est raisonnable de croire que celui-ci comprend la nature, l'objectif et les conséquences de la collecte, de l'utilisation ou de la divulgation des renseignements personnels auxquelles il con-

1 Extrait du *Dictionnaire philosophique* de Voltaire (1764).

2 Un blogue utile, « 10 Things to Know about Privacy Metrics » (*10 choses à savoir sur les paramètres en matière de confidentialité*) est disponible à l'adresse suivante :

<http://michaelpower.ca/2010/03/10-things-to-know-about-privacy-metrics> (en anglais)

sent. » À mon avis, ceci réduit de manière significative les situations pour lesquelles le « refus » ou la « présomption » de consentement pourraient être tenus comme valides.

Pour les spécialistes de la paie, l'impact d'un tel changement pourrait passablement être atténué par un second changement. Si le projet de loi est accepté sous sa forme actuelle, il ne sera pas nécessaire d'obtenir le consentement des employés pour recueillir, utiliser ou divulguer leurs renseignements personnels si l'utilisation ou la divulgation de cette collecte de données s'avèrent nécessaires pour constituer, administrer ou terminer une relation d'emploi. Toutefois, l'employeur doit aviser les employés pour les conscientiser que ces données sont utilisées à de telles fins. Vous devriez aussi noter que les amendements recommandent d'élargir la signification de renseignements personnels des employés de façon à englober les candidats à l'emploi.

Impact fonctionnel

■ **Données :** Si ce n'est déjà fait, vous devrez dresser un inventaire des renseignements personnels disponibles et catégoriser comment leur utilisation est nécessaire dans le cadre de la relation d'emploi (exemple, le numéro d'assurance sociale sert lors des remises législatives) ou si elles ne le sont pas (exemple, les renseignements pour communiquer avec l'employé dans le contexte d'un club social).

■ **Politique et procédure :** Vous devrez planifier une révision et une mise à niveau de la politique régissant la protection des renseignements personnels des employés ainsi que les procédures et formulaires afférents. Là où ces politiques et procédures ont une incidence sur d'autres départements, vous pourriez devoir initier un ou plusieurs nouveaux projets afin de procéder à l'implantation des changements. Au mieux, vous serez tenu de corriger la formulation de la majorité ou de tous les formulaires de consentement présentement utilisés en remplaçant « signature de consentement » par « signature d'attestation de notification ».

■ **Communications :** Vous devrez prévoir un plan de communications. Pour la haute direction, vous devriez préparer une évaluation des ressources requises pour

rester conforme. Vous pourriez vous baser sur l'évaluation préparatoire effectuée pour les changements aux données et politiques identifiés précédemment. Pour les cadres hiérarchiques, il faudra élaborer un plan de messagerie et de formation sur la façon de répondre aux inquiétudes des employés relativement à la « perte » de consentement. Vous devrez peut-être revoir vos systèmes d'information de gestion avec le personnel informatique afin d'apporter les changements requis. Peut-être également devrez-vous discuter avec le personnel de la paie ou votre fournisseur de logiciel pour savoir comment ils s'y prendront pour intégrer les changements à la LPRPDE.

Enfin, le plus important, vous devrez élaborer un plan de communications s'adressant à tout le personnel pour vous assurer que tous les employés soient informés des changements qui les concernent en temps opportun. Comme vous ne voulez pas semer la panique, vous ne devrez pas sous-estimer leurs préoccupations légitimes. Ce plan devrait s'accompagner d'un échéancier de réalisation et d'une foire aux questions spécifiquement destinée à vos employés.

Ce changement relatif au consentement constitue l'un des nombreux changements prévus à la LPRPDE.³ Un prochain article traitera d'un autre changement important :

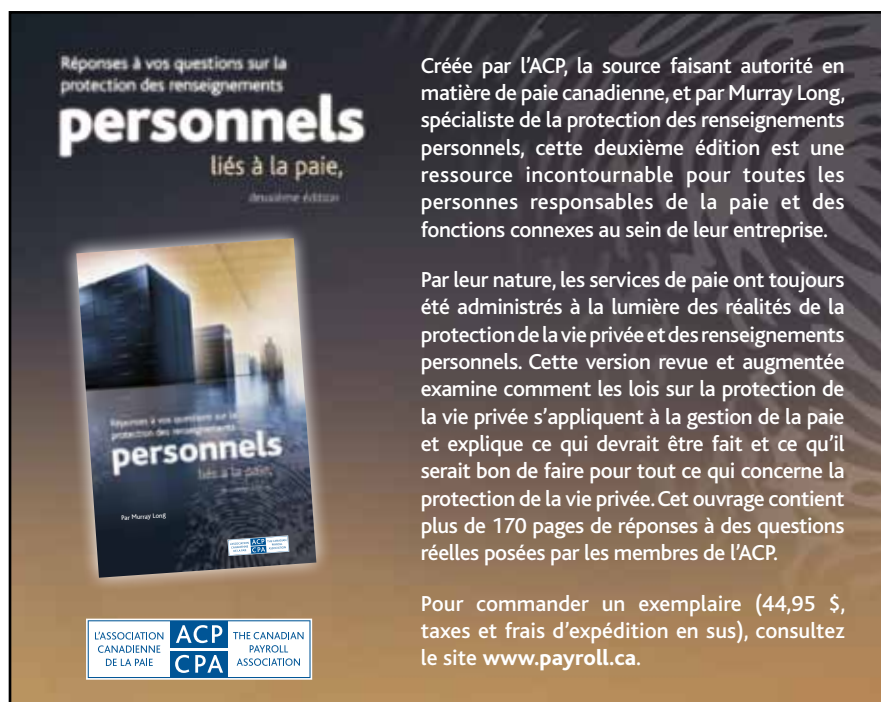
l'obligation d'aviser lors de la violation de la confidentialité.

En fin de compte, pour un employeur, protéger la vie privée des employés peut démontrer un grand respect envers les employés et aura des effets positifs sur l'intérêt des employés. Respect de la vie privée et saine gestion vont de pair. ■

³ David Fraser, avocat d'Halifax, est l'une des meilleures sources d'information sur les changements proposés à la LPRPDE et son blogue, *Canadian Privacy Law Blog*, doit absolument être lu par les professionnels du respect de la vie privée. Il présente une version « actualisée » des changements proposés au <http://blog.privacylawyer.ca/2010/05/markup-of-bill-c-28-and-bill-c-29.html> (en anglais). Pour son aperçu de tous les changements, visitez le <http://www.slaw.ca/2010/05/26/overview-of-proposed-pipeda-amendments/> (en anglais). Pour le communiqué de presse d'Industrie Canada, visitez le <http://www.ic.gc.ca/eic/site/ic1.nsf/fra/05596.html>.

John Wunderlich, conseiller en information sur le respect de la vie privée et la sécurité, œuvre à Toronto. Pour plus d'information, consultez son site www.wunderlich.ca mis à niveau par intermittence.

Note : Le présent article reflète uniquement les opinions de l'auteur. Les intervenants sont invités à obtenir un avis juridique qualifié sur les points de droit ou les éléments sujets à interprétation.



Réponses à vos questions sur la protection des renseignements personnels

personnels

liés à la paie,
deuxième édition

Par Murray Long

Créée par l'ACP, la source faisant autorité en matière de paie canadienne, et par Murray Long, spécialiste de la protection des renseignements personnels, cette deuxième édition est une ressource incontournable pour toutes les personnes responsables de la paie et des fonctions connexes au sein de leur entreprise.

Par leur nature, les services de paie ont toujours été administrés à la lumière des réalités de la protection de la vie privée et des renseignements personnels. Cette version revue et augmentée examine comment les lois sur la protection de la vie privée s'appliquent à la gestion de la paie et explique ce qui devrait être fait et ce qu'il serait bon de faire pour tout ce qui concerne la protection de la vie privée. Cet ouvrage contient plus de 170 pages de réponses à des questions réelles posées par les membres de l'ACP.

Pour commander un exemplaire (44,95 \$, taxes et frais d'expédition en sus), consultez le site www.payroll.ca.

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE ACP CPA THE CANADIAN PAYROLL ASSOCIATION