

Accéder aux courriels d'employé

Combien d'opérations quotidiennes relatives au service de la paie transitent par courriel? Si vous êtes comme la majorité d'entre nous, la réponse varie de toutes à presque toutes. Qu'arrive-t-il quand une question est soulevée et que vous savez que la réponse se trouve dans la boîte de courriels de quelqu'un qui ne travaille plus pour votre entreprise? Quels sont les droits de cet ancien employé au respect de la vie privée et comment faites-vous fi de ses droits pour satisfaire vos besoins d'affaires légitimes?

Je suis sûr que beaucoup d'entre vous pensent : « Aucun problème. Nous avons une politique qui stipule que notre système de courriel est la propriété de l'entreprise et les employés ne doivent s'attendre à aucune considération en matière de respect de la vie privée. » Toutefois, accéder aux courriels des employés n'est pas aussi simple que d'écrire une politique et de la respecter.

Les conclusions d'une enquête fédérale en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* n° 2009-019 (qui se trouve au site http://www.priv.gc.ca/cf-dc/2009/2009_019_0529_f.cfm) disent :

Même dans les cas où les courriels envoyés ou reçus par les employés dans le système d'une organisation sont considérés comme faisant partie des dossiers organisationnels, de tels courriels contiennent également les renseignements personnels des employés qui sont protégés par la Loi. [Le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada] considère qu'il est inacceptable que les organisations surveillent les courriels des employés sans raison valable en vertu de la Loi.

Dans cette cause, l'employé allègue que la compagnie a accédé à son compte de courriel personnel lors d'un conflit de travail et a inopportunément utilisé l'information qui s'y trouvait pour appliquer des sanctions

disciplinaires contre lui. La compagnie a nié avoir accédé à son compte de courriel personnel et fournit la preuve que le plaignant avait transmis des courriels de son compte personnel à son compte d'entreprise où elle les a visionnés conformément à sa politique de courrier électronique.

La sous-commissaire a conclu que les plaintes de l'employé n'étaient pas bien fondées. En rendant sa décision, elle a tenu compte de la politique relative au courrier électronique et que le compte de courriel d'entreprise avait été consulté dans le cadre d'une enquête. Plus particulièrement, la compagnie avait accédé au compte d'entreprise de l'employé uniquement après qu'une enquête externe sur une fuite de renseignements corporatifs confidentiels ait présenté des motifs valables à l'enquêteur de soupçonner cet employé.

Toutefois, même si la sous-commissaire a rendu une décision défavorable contre l'ancien employé dans ce cas particulier, le résumé de la cause stipule clairement que l'employé lui-même devrait normalement être informé et consentir à ce que l'on accède à ses courriels. En d'autres mots, si votre entreprise n'établit pas de seuil raisonnable à respecter pour surveiller le courrier électronique de l'employé, votre politique pourrait être inadmissible comme preuve s'il y avait une plainte. Ceci s'applique même si vous opérez sous une juridiction où l'exigence de consentement de l'employé est limitée.

Dans la décision P06-05 rendue en vertu du *Personal Information Protection Act* de la Colombie Britannique, le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée a conclu dans le même ordre d'idées que la sous-commissaire au fédéral. Dans le cas présent, dans le cadre d'une enquête, l'entreprise a accédé à des courriels qui contenaient des renseignements personnels où s'entremêlaient données de travail et coordonnées. Encore une fois, le fait que les courriels aient été consultés dans le cadre d'une

enquête s'est avéré un motif raisonnable pour extraire les courriels et les examiner – ce qui laisse supposer qu'un tel accès hors du cadre d'une enquête pourrait être grave.

Qu'en est-il des comptes courriel des employés ayant quitté? Les 6 P devraient vous servir de guide : **Une Prévention Préalable Prévient une Piètre Protection de la vie Privée.**

Les courriels des employés sont probablement le résultat du travail, mais peuvent aussi être entremêlés de renseignements personnels, il faut donc prendre des précautions pour minimiser le risque d'atteinte à la vie privée ou de plainte. Voici certaines démarches que vous pourriez entreprendre dès maintenant :

1. Déterminez ce qu'il adviendra des comptes courriel des employés ayant quitté.

Une bonne démarche consiste à garder une copie sécurisée des courriels des anciens employés pour une durée de temps raisonnable (en fonction de vos besoins d'entreprise et d'autres exigences réglementaires), et à accorder un accès cas par cas à de la correspondance spécifique, sur demande et pour raison valable. Documentez tout accès.

2. Réexaminez (ou rédigez) la politique d'accès au courriel d'entreprise.

Elle devrait indiquer que malgré le fait que l'entreprise se réserve le droit d'examiner les courriels, elle le fera uniquement pour des raisons d'affaires légitimes. La formulation précise et l'intention peuvent varier en fonction du type d'entreprise et de la technologie qu'elle possède. Par exemple, certains outils de contrôle scrutent le contenu des courriels sur une base régulière afin d'éviter la corruption des données et par mesure de sécurité – en général pour détecter les pourriels et protéger contre les virus – et les employés devraient en être informés.

3. Révisez votre processus d'embauche

pour vous assurer que les nouveaux employés soient informés de votre politique de conservation et d'accès au courrier électronique suite à un départ. L'idéal serait de leur faire signer un formulaire de consentement relatif à l'utilisation de leurs courriels advenant leur départ.

4. Actualisez la formation d'appoint des employés et des gestionnaires

pour vous assurer qu'ils soient tous conscients de ce qui adviendra de leurs comptes de courrier électronique à leur départ.

5. Actualisez vos processus de cessation.

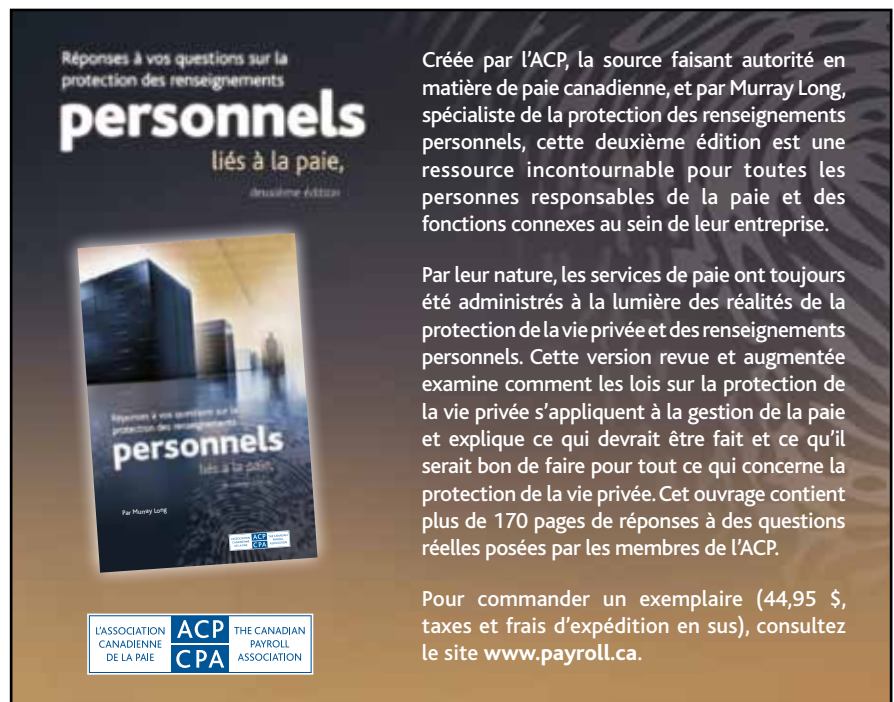
Lorsque les employés sont conscients de leur cessation (départs volontaires avec préavis, retraites, etc.), transmettez-leur un rappel pour qu'ils suppriment les renseignements personnels de leurs comptes de courrier électronique. Pour tous les employés, préparez un formulaire de consentement d'accès à leur compte courriel que tout employé qui quitte doit signer. Pour les imprévus,

dans les cas où les employés qui quittent leur emploi ne seraient pas disposés à donner leur consentement, préparez aussi un avis réitérant la politique qui vous permet d'y accéder pour des raisons d'affaires légitimes.

La plupart des employés reconnaissent que leurs fichiers de courrier électronique sont des données d'entreprise. Toutefois, lorsqu'il y a litige ou conflit, assurez-vous que vos politiques et procédures soient bien harmonisées pour faire ressortir votre obligation de vigilance. ■

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