

LE COÛT DE LA PROTECTION

Que le mandat de la protection des renseignements personnels des employés vous ait été confié directement ou vous incombe du fait que vous êtes responsable de la paie, votre travail vous amène sans doute à l'occasion, à traiter avec d'autres services qui souhaitent accéder à des renseignements sensibles.

Les motifs des demandes d'accès varient. Peut-être s'agit-il d'atténuer le risque, surtout si l'organisation a une politique cohérente en matière de gestion du risque. Peut-être s'agit-il de confirmer des conditions de conformité, en particulier si l'organisation évolue dans un domaine réglementé. Lorsque ces deux motifs – qui ne sont pas incompatibles – sont invoqués, l'objectif principal est d'éviter les impacts négatifs pour l'organisation. Dans une telle démarche, il convient d'investir le minimum de ressources nécessaires pour éviter les difficultés. Qu'il s'agisse de gestion du risque ou de conformité, c'est ce que l'on appelle le coût de la protection de la vie privée.

Pour évaluer le risque en matière de protection de la vie privée et déterminer le coût de sa conformité, l'organisation doit tenir compte des coûts en ressources humaines et financières qu'elle pourrait devoir absorber advenant un manquement à la protection de la vie privée. À ce titre, la pratique commerciale raisonnable démontre que les coûts associés à la protection de la vie privée ne devraient pas être supérieurs aux coûts qu'un manquement risquerait d'entraîner. En 2010, les commissaires à la protection de la vie privée et les tribunaux fédéraux et provinciaux ont rendu plusieurs décisions qui aident à mieux chiffrer ces coûts humains et financiers potentiels.

Lorsque le commissaire fédéral à la protection de la vie privée examine une plainte et la déclare fondée, l'employé en quête de dommages doit s'adresser à la Cour fédérale. Au cours de l'année dernière, deux causes de ce type ont été entendues.

Dans la première cause (*Randall c. Nubodys Fitness Centres*), l'employeur payait la moitié des frais mensuels d'abonnement de l'employé à un club de conditionnement physique. L'employé s'est plaint du non-respect de sa vie privée lorsqu'il a appris que le club avait communiqué son dossier de fréquentation à l'employeur, lequel a discuté de son contenu dans le cadre d'une réunion. Le commissaire à la protection de la vie privée et la Cour fédérale sont tombés d'accord pour dire qu'il s'agissait d'une atteinte à la vie privée et qu'aucun consentement à la communication des renseignements n'avait été obtenu.

Dans la deuxième cause (*Stevens c. SNF Maritime*

Metal Inc.), l'employé d'une entreprise de ferraille a été congédié quand son employeur a été informé par un client qu'il avait ouvert un compte chez ce dernier afin de lui vendre lui aussi de la ferraille. L'employé invoquait qu'en révélant à son employeur l'existence de ce compte, le client avait porté atteinte à sa vie privée. Là encore, le commissaire à la protection de la vie privée et la Cour fédérale ont convenu qu'il y avait effectivement atteinte à la vie privée.

Toutefois, ni l'un ni l'autre des ex-employés n'a eu droit à des dommages pécuniaires. Dans la première cause, la Cour a conclu que l'atteinte à la vie privée n'était pas d'une gravité suffisante pour justifier des dommages. Comme l'a expliqué le juge : « Si elle est effectivement prévue à l'article 16 de la LPRPDE [*Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*], la décision d'accorder des dommages ne doit pas être prise à la légère. Les dommages ne doivent être accordés que dans les cas les plus patents, ce qui ne me semble pas être le cas en l'espèce » [traduction libre]. Dans la deuxième cause, la Cour a fait valoir que la plainte découlait d'un congédiement pour cause. Comme l'a exprimé le juge : « Le droit de recours prévu par la LPRPDE n'est pas une avenue qui aboutit nécessairement à l'octroi de dommages » [traduction libre]. Le résultat net de ces décisions, d'après Michael Geist, professeur de droit et blogueur sur ce type de sujets, a été de mettre la barre encore plus haute pour justifier l'octroi de dommages pour atteinte à la vie privée.

Par contre, le fait qu'aucun dommage pécuniaire n'ait été accordé dans ces causes ne diminue en rien l'importance de la protection de la vie privée. L'année dernière, en Alberta, deux décisions, dont l'une en lien direct avec les renseignements liés à la paie, ont été rendues par le commissaire à la protection de la vie privée et témoignent à la fois du risque d'infliger un tort réel et significatif et de la responsabilité de l'employeur en cette matière. Dans les deux causes, la Cour était appelée à déterminer si les organisations étaient tenues d'aviser les particuliers dont les renseignements personnels avaient été divulgués. En 2010, la loi albertaine sur la protection des renseignements personnels a été enrichie de nouvelles exigences relativement à la divulgation des manquements à la protection des renseignements personnels. Ces nouvelles dispositions obligent les organisations à aviser le commissaire à la protection de la vie privée de l'Alberta lorsque les renseignements personnels d'un particulier sont perdus ou autrement divulgués sans

DE LA VIE PRIVÉE

autorisation et que l'incident pourrait raisonnablement être considéré comme « présentant un risque de causer un tort significatif » au particulier. Les décisions rendues dans ces causes illustrent comment les nouvelles dispositions pourraient être appliquées en pratique.

Dans la première cause (OIPC P2010-ND-001), un employeur ayant son siège social aux États-Unis a retrouvé dehors, à proximité de celui-ci, une petite quantité de dossiers de souscription et d'autres documents contenant des renseignements personnels. Puisque certains des particuliers concernés étaient des Albertains, cette brèche relevait du commissaire à la protection de la vie privée de l'Alberta. Dans la deuxième cause (OIPC P2010-ND-002), des dossiers conservés dans les installations d'entreposage de l'employeur en Alberta ont été retrouvés dans un conteneur à déchets. Dans les deux cas, le commissaire a conclu que les renseignements pouvaient être utilisés pour causer un tort significatif à des particuliers et qu'ils étaient suffisamment détaillés pour servir à des vols d'identité et/ou à des fraudes. Par conséquent, les deux organisations ont été requises d'aviser les particuliers concernés des manquements à la protection de leurs renseignements personnels.

Qu'est-ce que ces décisions nous apprennent en ce qui a trait au coût de la protection des renseignements personnels en lien avec la paie? Elles confirment que les renseignements liés à la paie sont de nature hautement sensible et que la meilleure pratique consiste à aviser les particuliers lorsque des renseignements personnels sont divulgués, en particulier si la divulgation n'a pas été autorisée. Il reste à déterminer si les manquements vécus en Alberta, considérés assez graves puisqu'ils font intervenir un risque réel de tort significatif, pourraient aspirer au statut de « patents » et ouvrir droit à des dommages pécuniaires. Pour faire contrepoids à ce risque (et réduire les coûts possibles pour l'organisation), les professionnels de la paie doivent s'assurer d'adopter des pratiques de sécurité éprouvées et un plan détaillé de protection des renseignements personnels. ■

John Wunderlich est un consultant de Toronto spécialisé en sécurité et en protection des renseignements personnels. Pour en savoir plus à son sujet, consultez son site Internet mis à jour à l'adresse <http://compliance.wunderlich.ca>.

Avis : Cette chronique témoigne uniquement de l'opinion de l'auteur. Pour toute question d'interprétation ou concernant des points de droit, le lecteur est invité à s'adresser à un conseiller juridique qualifié.

PUBLICATIONS DE L'ACP



Réponses à vos questions sur la protection des renseignements

personnels liés à la paie, deuxième édition

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 elle explique ce qui devrait être fait et ce qu'il serait bon de faire.



Réponses à vos questions sur les

vacances liées à la paie

Il ne fait aucun doute, pour les professionnels de la paie, que les vacances représentent l'une de leurs principales préoccupations. La situation est particulièrement difficile lorsqu'une organisation exerce ses activités dans plus d'un territoire de compétence. Cet ouvrage vous propose de l'information et des ressources sur les questions touchant à la fois à la paie, aux vacances et à l'indemnité de vacances dans l'ensemble du Canada.



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