

## À QUEL POINT PRENEZ-VOUS AU SÉRIEUX LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS?

Le 12 janvier 2011, plusieurs bureaux de presse annonçaient le congédiement de trois employés et d'une infirmière contractuelle, tous travaillant au centre médical universitaire (CMU) de Tucson en Arizona. Le CMU est l'hôpital où l'on a traité les victimes qui ont survécu à la fusillade dont les médias ont beaucoup parlé.

« Cette semaine, l'hôpital a congédié trois membres de son personnel de soutien clinique en raison de leur accès non autorisé à des dossiers médicaux électroniques à caractère confidentiel, conformément à sa politique de tolérance zéro en matière d'atteinte à la vie privée des patients », pouvait-on lire dans l'énoncé émis par la direction du CMU. Cet exemple démontre clairement le degré élevé d'engagement du CMU envers la protection des renseignements personnels. Mais qu'en est-il des professionnels de la paie? Ne devraient-ils pas adhérer à la même norme?

La plupart des sondages effectués parmi les Canadiens indiquent que deux catégories de données essentielles devraient être protégées : les données médicales et financières (y compris les données relatives à la paie). Ainsi, et compte tenu des interventions du CMU en Arizona, nous devrions nous poser les questions suivantes :

- L'atteinte à la vie privée existe-t-elle dans le monde de la paie?
- Votre organisation est-elle *prête* à congédier un employé qui a délibérément porté atteinte à la vie privée d'autrui?
- Votre organisation est-elle *en mesure* de congédier un employé qui a délibérément porté atteinte à la vie privée d'autrui?
- Votre organisation est-elle *disposée* à appliquer sa politique en cas d'atteinte à la vie privée?

### L'atteinte à la vie privée existe-t-elle dans le monde de la paie?

Évidemment que oui, et les activités criminelles, telles que vendre à des voleurs d'identité des données relatives à la paie, ne sont pas les seules en cause. Par exemple, il pourrait simplement s'agir d'un gestionnaire du service de la paie qui prend note du salaire ou des avantages sociaux d'un directeur ou d'un collègue pour ensuite partager ces renseignements avec un ami ou un autre collègue. Un tel geste constitue un accès intentionnel à des renseignements personnels à des fins autres que celles auxquelles ils ont été recueillis. (Chapeau aux lecteurs qui savent quels principes liés au respect de la vie privée sont violés dans un tel cas!)

### Votre organisation est-elle prête à congédier un employé qui a délibérément porté atteinte à la vie privée d'autrui?

La plupart des politiques de protection des renseignements personnels comportent une phrase comme la suivante : « Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. » Toutefois, la majorité des organisations ne précisent pas quelles violations entraîneront le congédiement d'un employé. Une seule violation flagrante suffit-elle ou doit-il y avoir eu violation à répétition et l'imposition de mesures disciplinaires progressives? La violation doit-elle avoir été commise intentionnellement? Devrait-on également tenir compte de la quantité de dossiers en cause? Est-ce important d'avertir la personne dont le droit à la vie privée n'a pas été respecté?

À mon avis, une seule violation flagrante de la part d'un employé devrait suffire pour entraîner immédiatement son congédiement pour un motif valable. Peu importe la quantité de formation et de sensibilisation qu'offre votre organisation, son engagement envers la protection des renseignements personnels ne sera pris au sérieux par un organisme de réglementation ou un vérificateur que si elle est prête à congédier les contrevenants. Il est donc fort recommandé de préciser le point de vue de votre organisation à ce sujet.

### Votre organisation est-elle en mesure de congédier un employé qui a délibérément porté atteinte à la vie privée d'autrui?

Même si votre organisation est prête à congédier un employé pour un motif valable, est-elle en mesure de le faire? La politique de votre organisation informe-t-elle clairement les employés des circonstances pouvant entraîner leur congédiement? Évoluez-vous dans un milieu syndiqué dans lequel les employés sont assujettis à une convention collective? Adhérez-vous à des pratiques d'excellence en matière de ressources humaines qui vous obligent à appliquer des mesures disciplinaires progressives et à prouver l'existence d'un motif valable relatif à tout congédiement?

La violation d'une politique de protection des renseignements personnels est comparable à la violation d'une politique de santé et sécurité au travail. Lorsqu'une personne contrevient aux règles de façon flagrante, tous sont mis en danger. Est-ce possible de vous entendre sur ces questions avec un employé ou avec le syndicat? Ce n'est qu'après avoir répondu à ces questions que vous saurez si vous êtes réelle-

ment en mesure de congédier un employé pour des raisons d'atteinte à la vie privée.

En résumé, vous devriez examiner les dispositions de votre politique de protection des renseignements personnels et de votre politique des ressources humaines pour vous assurer qu'elles correspondent bien aux politiques que vous aimeriez avoir en place (selon vos réponses aux questions posées ci-dessus). Si vous remarquez des écarts importants, vous aurez certes du travail à faire pour y remédier.

### **Votre organisation est-elle *disposée* à appliquer sa politique en cas d'atteinte à la vie privée?**

Vous avez déterminé que dans votre organisation, on traite sérieusement toute atteinte à la vie privée. Vous vous êtes aussi assuré que vos politiques vous permettent de congédier une personne fautive et indiquent clairement les violations qui entraîneront un tel congédiement. À cette étape, vous espérez sans doute ne jamais devoir appliquer cette politique. Il est toutefois préférable de mettre les choses au clair en partant, car si votre organisation n'est pas disposée à faire respecter sa politique, il vaudrait alors mieux modifier cette dernière.

Imaginez le scénario suivant : Vous avez dans votre organisation une administratrice de bases de données qui vous est indispensable, car elle connaît à fond tous les systèmes, même les plus anciens. Vous découvrez un jour qu'elle a utilisé des données actuelles pour faire l'essai de nouveaux systèmes et que d'autres employés peuvent maintenant accéder à ces données à volonté. Il est clair que l'administratrice en question n'a pas respecté les politiques de sécurité et de protection des renseignements personnels. S'il s'agissait de quelqu'un d'autre, vous n'hésiteriez pas à congédier la personne, mais le feriez-vous dans ce cas? Supposons par ailleurs qu'il s'agissait du président de votre organisation. Pourriez-vous le congédier? Sans avoir discuté de cette question et y avoir répondu clairement, votre organisation ne sera pas prête à agir efficacement si jamais un incident grave menaçant la protection des renseignements personnels devait survenir. ■

*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 périodiquement 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](http://www.payroll.ca).