

Pour réduire les risques, ne collectez que les renseignements nécessaires

Du point de vue de la protection des renseignements personnels, le cycle de vie des données de paie/RH commence au moment de l'entrée des renseignements dans l'organisation. Les lois sur la protection des renseignements personnels portent sur la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels. Autrement dit, la collecte de renseignements personnels inutiles augmente le risque d'atteinte à la vie privée et cette démarche devrait être évitée. En limitant au minimum la collecte de renseignements personnels, vous réduisez le risque associé à ces renseignements tout au long de son cycle dans votre organisation.

La collecte inclut tous les moyens par lesquels les renseignements personnels courants entrent sous la garde et le contrôle de votre organisation. Lorsque vous demandez à un employé de remplir un formulaire d'embauche, vous collectez des renseignements. Lorsque vous effectuez des recherches sur un nouvel employé dans les réseaux sociaux (en passant, cette pratique n'est pas recommandée sauf dans le cas d'une enquête en cours pour un motif raisonnable), vous collectez des renseignements personnels. Lorsque vous inscrivez un congé de maladie au dossier d'un employé, vous collectez des renseignements.

Une fois les renseignements collectés, vous en êtes responsable. La conservation et le contrôle de renseignements personnels augmentent votre exposition aux risques. Les risques qu'entraîne une violation de la vie privée incluent l'atteinte à la réputation, la perte de clients et le coût des mesures correctives; une récente décision en Ontario pourrait également ajouter des réparations civiles à la liste.

Pour bien gérer ce risque, vous devez décider de votre façon de traiter chaque renseignement :

- **Éliminez** le risque en ne collectant pas ce renseignement.
 - Ne représente pas une option pour les renseignements exigés pour les remises législatives.
 - Ne représente pas une option pour les renseignements exigés pour le début, le maintien ou la cessation d'une relation d'emploi.
- **Compensez** le risque en collectant les renseignements, mais mettez en place des mesures de contrôle pour réduire les risques de violation de la vie privée au cours de leur utilisation. Quelques exemples :
 - Déménagez l'imprimante du service de la paie dans une zone d'accès limité.
 - Distribuez les fiches de paie dans des enveloppes cachetées.
 - Offrez à vos employés de la paie une formation sur la protection des renseignements personnels

- Confiez le traitement de votre paie en impartition pour réduire l'exposition aux risques à l'interne.
- Traitez votre paie à l'interne si vous voulez exercer un meilleur contrôle.

■ **Acceptez** le risque, collectez les renseignements et ne faites aucun changement. Si vous avez un service de la paie expérimenté, c'est peut-être la situation idéale. Par contre, vous devriez songer à effectuer une validation par un tiers (évaluation de l'impact sur la vie privée) des capacités de votre service de la paie en matière de protection des renseignements personnels. Tout au moins, cette validation vous permettra de rassurer tous vos intervenants.

La meilleure stratégie de risque que vous pourriez adopter est de loin celle de minimiser la quantité de renseignements que vous collectez sur vos employés. Les renseignements délicats que vous ne possédez pas ne vous exposent pas à des risques. Pour ce qui est du reste de l'information, il existe des formules de gestion des risques qui vous permettent d'évaluer le niveau de risque.

À la base, le niveau de risque correspond à la possibilité d'une violation se produisant au cours d'une période donnée multipliée par l'impact de cette violation.

Exemple : Supposons que l'impact de la perte d'une fiche de paie d'un employé est de 100 \$ pour reprise du travail et temps perdu. Supposons également qu'une organisation perd une fiche de paie sur 1000. Si cette organisation traite la paie mensuelle de 250 employés, nous pouvons donc nous attendre à ce qu'elle perde trois fiches de paie en moyenne par année. Cela signifie que les pertes estimées s'élèveront à 300 \$. Il s'agit d'un risque qu'une organisation peut très certainement accepter.

Malheureusement, dans le monde réel, il est difficile de déterminer un impact aussi facilement. Une des façons d'officialiser la perception du risque est de catégoriser vos renseignements comme un risque faible, un risque moyen ou un risque élevé, en fonction d'un système logique dans votre contexte.

À titre d'exemple, dans le tableau ci-dessous, j'ai énuméré cinq renseignements et je leur ai assigné les valeurs arbitraires de (1) pour faible, (5) pour moyen et (9) pour élevé, dans les catégories que j'ai créées aux fins de l'exercice. La « variabilité » indique le nombre de fois que l'on change cette donnée ou la facilité de changer le renseignement. L'« identifiabilité » indique l'utilité de l'information aux fins de vol d'identité ou de couplage des informations. La « sensibilité » indique ce que les gens révèlent lors des sondages, par exemple. Ces catégories ont un sens pour moi en ce qui concerne les principaux éléments à évaluer pour déterminer l'impact d'une violation de la vie privée. Bien que les catégories et les évaluations puissent varier,

la méthodologie indiquée dans ce tableau vous permettra d'établir des priorités en ce qui concerne l'impact et de prendre des décisions en matière de gestion des risques.

Données	Variabilité	Identifiabilité	Sensibilité	Impact
Date de naissance	9	9	5	405
NAS	9	5	9	405
Adresse	5	9	5	225
N° compte de banque	5	1	9	45
Heures travaillées	1	1	1	1

Les nombres élevés dans la colonne Impact indiquent les renseignements qui ne devraient être collectés que lorsqu'ils sont nécessaires et qui devraient être protégés le plus possible.

En effectuant cet exercice avec les données de la paie que vous collectez, vous obtiendrez une base qui vous permettra de déterminer si vous utilisez les mesures de contrôle appropriées pour les renseignements que vous collectez. Cette approche vous persuadera peut-être que vous pourriez réduire la quantité de renseignements personnels que vous collectez.

En cours d'année, d'autres articles seront consacrés aux prochaines étapes du cycle de vie des données de paie/RH du point de vue de la protection des renseignements personnels : le partage des renseignements à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation (utilisation), le stockage de l'information dans l'organisation (conservation), et la destruction de l'information lorsqu'elle n'est plus nécessaire (destruction).

Faites parvenir vos questions et vos commentaires à john@wunderlich.ca. Veuillez inscrire « Cycle de vie ACP » dans la ligne d'objet. ■

John Wunderlich est un consultant en protection des renseignements personnels et en sécurité basé à Toronto. Pour plus de renseignements, consultez son site Internet mis à jour occasionnellement à compliance.wunderlich.ca.

Nota : Cet article ne reflète que les opinions de l'auteur. Nous vous invitons à demander l'avis d'un conseiller juridique compétent pour obtenir une opinion juridique ou en ce qui concerne des sujets donnant lieu à des interprétations.

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.

L'ASSOCIATION
CANADIENNE
DE LA PAÏE

ACP
CPA

THE CANADIAN
PAYROLL
ASSOCIATION