

## Utiliser les renseignements sur les employés sans abuser de leur confiance

En matière de protection de la vie privée, l'approche fondée sur le cycle de vie de l'information balise la collecte, l'utilisation, la divulgation et la destruction des renseignements personnels aux étapes importantes. Les spécialistes de la paie consacrent de loin la plus grande partie de leur temps à l'étape intermédiaire, c'est-à-dire l'utilisation.

Après la lecture de la dernière chronique sur la collecte des données et la gestion du risque, nous espérons que vous planifiez réduire les renseignements dans votre base de données paie/RH au minimum nécessaire pour répondre aux besoins à l'origine de leur collecte. La question est maintenant de savoir quelles sont les utilisations appropriées en matière de gestion du risque d'entrave à la vie privée.

Il n'y a aucune raison qui empêche le spécialiste de la paie d'accéder aux renseignements habituels sur la paie comme les heures de travail et les présences, les montants des avantages sociaux, les charges proratisées, etc. Après tout, votre travail est de vous assurer du traitement et du versement de la paie en temps opportun.

Si vous faites partie d'une grande équipe de RH/paie, vous n'avez peut-être accès qu'à certaines catégories de renseignements, ou uniquement à certains renseignements sur les employés de certains services. Cette situation signifie que votre groupe a pris les mesures nécessaires pour s'assurer que seules les personnes essentielles au traitement de la paie ont accès aux données nécessaires à leur travail. Malheureusement, toutes les organisations n'appliquent pas cette règle.

À titre d'exemple, une organisation qui utilise un système de PRO comme Baan, Momentum, MS Dynamics ou SAP, peut permettre à tous les utilisateurs du système d'accéder aux renseignements sur les employés pour des raisons pratiques. Cette approche présente des risques législatifs et des risques portant sur la personne.

Le risque législatif est manifeste : dans les juridictions où les lois sur la protection de la vie privée s'appliquent aux renseignements sur les employés, un accès de ce type constituerait certainement une violation. Dans un environnement syndiqué, cette façon de traiter les renseignements sur les employés pourrait également être en violation d'une convention collective.

Les risques portant sur la personne sont moins clairs. On me demande souvent en quoi révéler l'adresse d'un employé à un gestionnaire qui désire envoyer une carte de prompt rétablissement à un employé malade pose problème. Dans la plupart des cas, le geste serait inoffensif, et il serait certainement permis dans les cas où l'employé a donné son consentement à la publication ou au partage de son adresse personnelle.

Par contre, la responsabilité incombe au spécialiste de la paie de savoir qu'il peut y avoir des situations où une personne désire que son adresse domiciliaire demeure confidentielle. On peut faire un parallèle avec les numéros de téléphone confidentiels dont certaines personnes font la demande pour une variété de raisons. Vos politiques doivent tenir compte de ces situations, et vous devez mettre en place des processus qui assurent l'application de ces politiques.

Un mot sur la conservation : Tant et aussi longtemps que vous conservez les renseignements sur la paie, vous êtes considéré comme en faisant usage. Pour alléger le risque d'un usage inapproprié, réduire les coûts des systèmes, et vous conformer à la législation et aux pratiques exemplaires, vous devriez disposer des renseignements sur les employés aussitôt que tous les besoins raisonnables prévisibles touchant ces renseignements ont été satisfaits.

À titre d'exemple, vous devez conserver certains renseignements pour l'Agence du revenu du Canada (six ans après la fin de l'exercice financier). Après cette période,

avez-vous toujours besoin de certains ou de tous ces renseignements? Dans le même esprit, pouvez-vous justifier pour des raisons d'affaires de conserver un dossier vieux de douze ans sur une audience disciplinaire concernant un employé qui a été un employé modèle au cours des dix dernières années?

N'oubliez pas que conserver des renseignements pour la période de temps minimum ne signifie pas les conserver pendant une courte période. Vous pouvez par exemple conserver certains renseignements sur les employés, leurs coordonnées par exemple, pour la durée de leur vie, si vous leur versez une pension. Par contre, vous devrez éventuellement disposer de ces renseignements. La meilleure marche à suivre est de créer et de mettre en œuvre un calendrier de conservation.

En vous assurant que votre utilisation des renseignements sur les employés est limitée et spécifique, vous réduirez les risques de violation de la vie privée et vous vous assurez de la confiance de vos employés.

Je consacrerai la prochaine chronique aux étapes suivantes du cycle de vie des données sur la paie/RH en ce qui concerne la protection de la vie privée, c'est-à-dire la divulgation.

Veuillez faire parvenir vos questions et vos commentaires à [john@wunderlich.ca](mailto:john@wunderlich.ca) en inscrivant « CPA cycle de vie » dans la case Objet. ■

*John Wunderlich est un consultant en protection des renseignements personnels et en sécurité de Toronto. Pour plus de renseignements, veuillez consulter son site Internet mis à jour de façon ponctuelle à <http://compliance.wunderlich.ca>.*

**Nota :** Cette chronique représente uniquement les opinions de son auteur. Nous vous invitons à consulter un conseiller juridique pour obtenir un avis sur les questions de droit ou les questions sujettes à interprétation.

## 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).