



GESTION ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS D'EMPLOYÉS EN ENTREPRISE



Nicolas Rhoné

Conseiller en conformité et protection des renseignements personnels
Mouvement Desjardins

**Cette présentation vous est offerte à titre informatif uniquement et ne constitue pas des conseils professionnels. Les points de vue et opinions exprimés dans celle-ci n'engagent ainsi aucunement Desjardins, ses dirigeants ou ses employés.*



COMMENT SAVOIR QUELLE LOI APPLIQUER?

- Nature de l'organisation;
- Lieu de résidence de l'individu;
- Lieu de traitement des données;
- Transfert de données inter provinciaux.

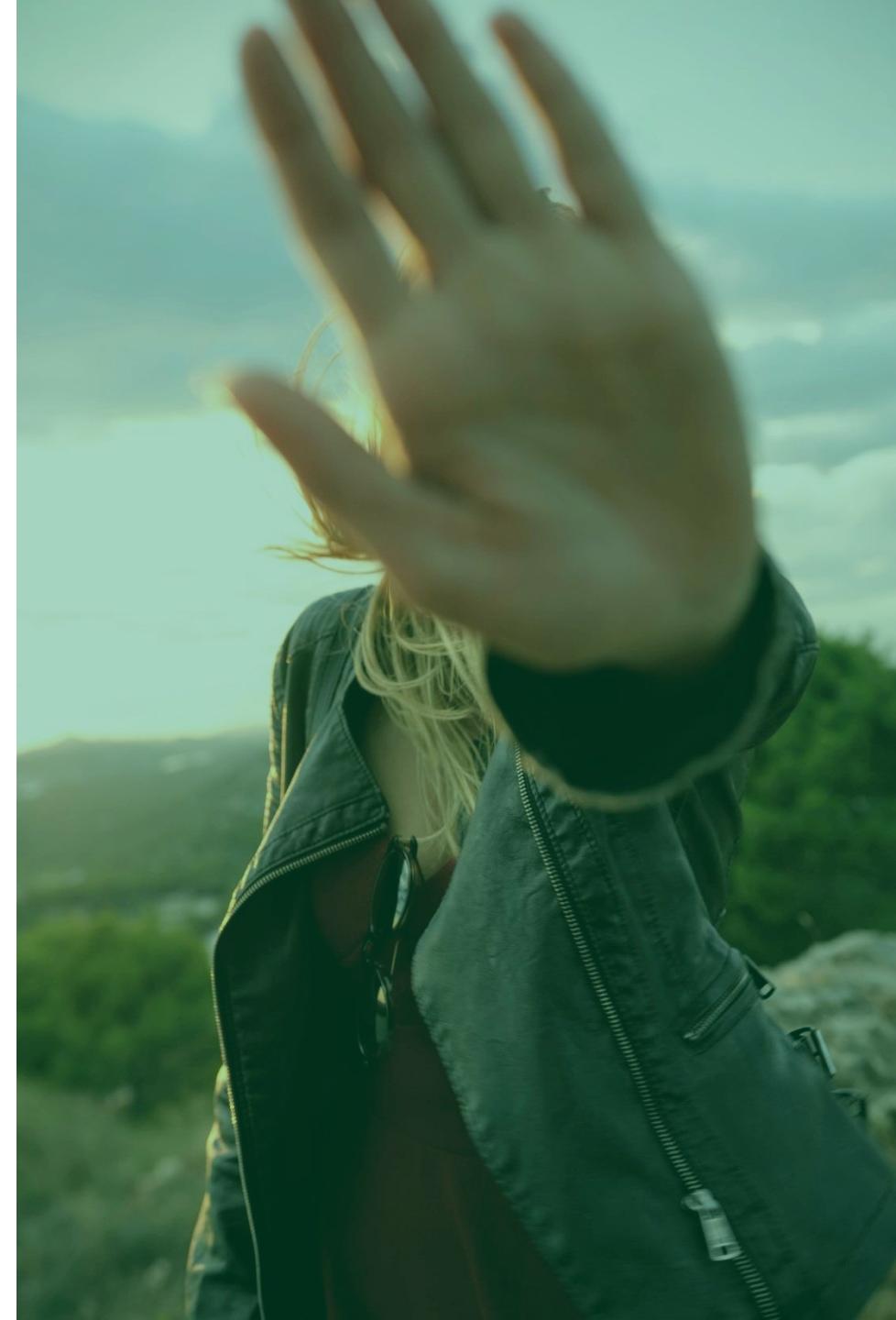


RENSEIGNEMENT PERSONNEL

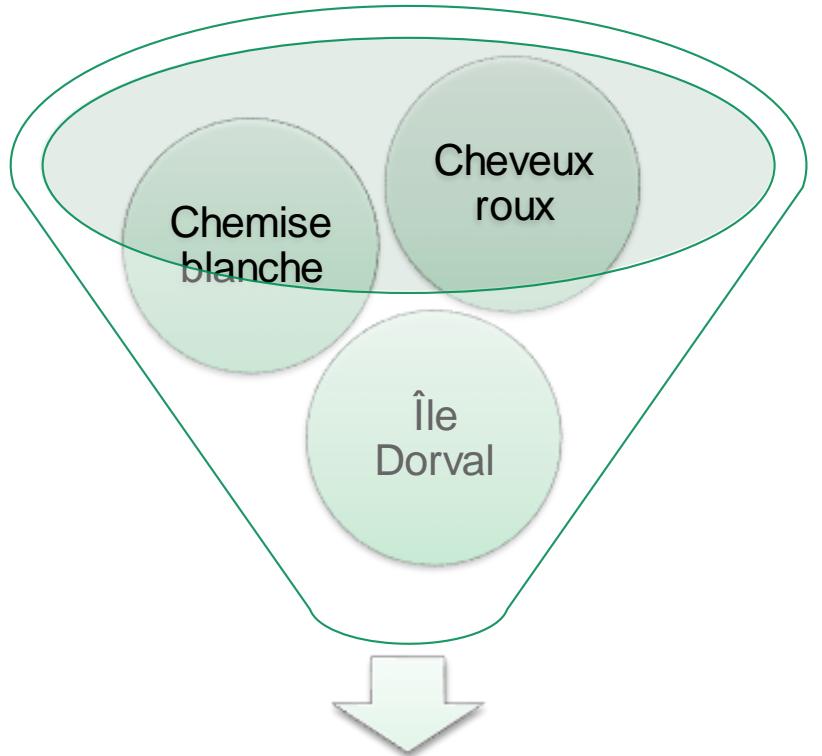
« Tout renseignement concernant un individu et qui, seul ou combiné à d'autres données, permet de l'identifier. »

Renseignement personnel *individuel*

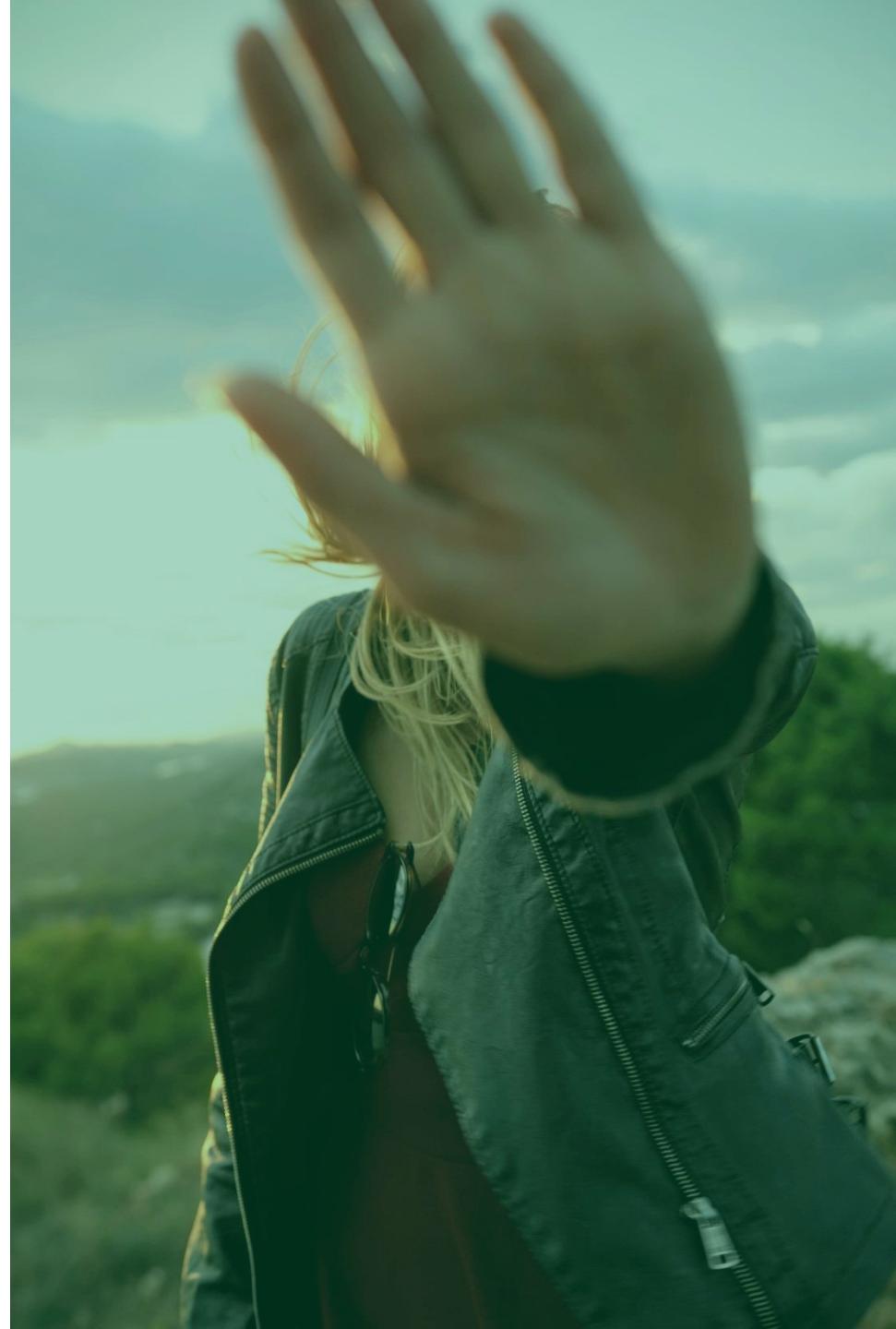
- Nom
- Âge
- Éducation
- NAS
- Pièce d'identité
- N° compte
- N° de permis
- Date de naissance
- Dossier de conduite
- Dossier de crédit
- Antécédents criminels
- N° compte-client
- Revenus
- Bonus
- Performance
- Opinion
- Placement
- Crédit
- Titre
- Adresse
- Numéro de téléphone
- Adresse courriel
- Achats de biens et de services
- Renseignements sur les plaintes
- Renseignements biométriques (empreintes digitales et vocales)
- Images de vidéosurveillance
- Information de localisation (GPS)
- Adresse protocole Internet (IP)
- Informations sur la santé physique ou mentale de l'employé
- Niveau d'emploi
- Etc.



Renseignement personnel par *combinaison*

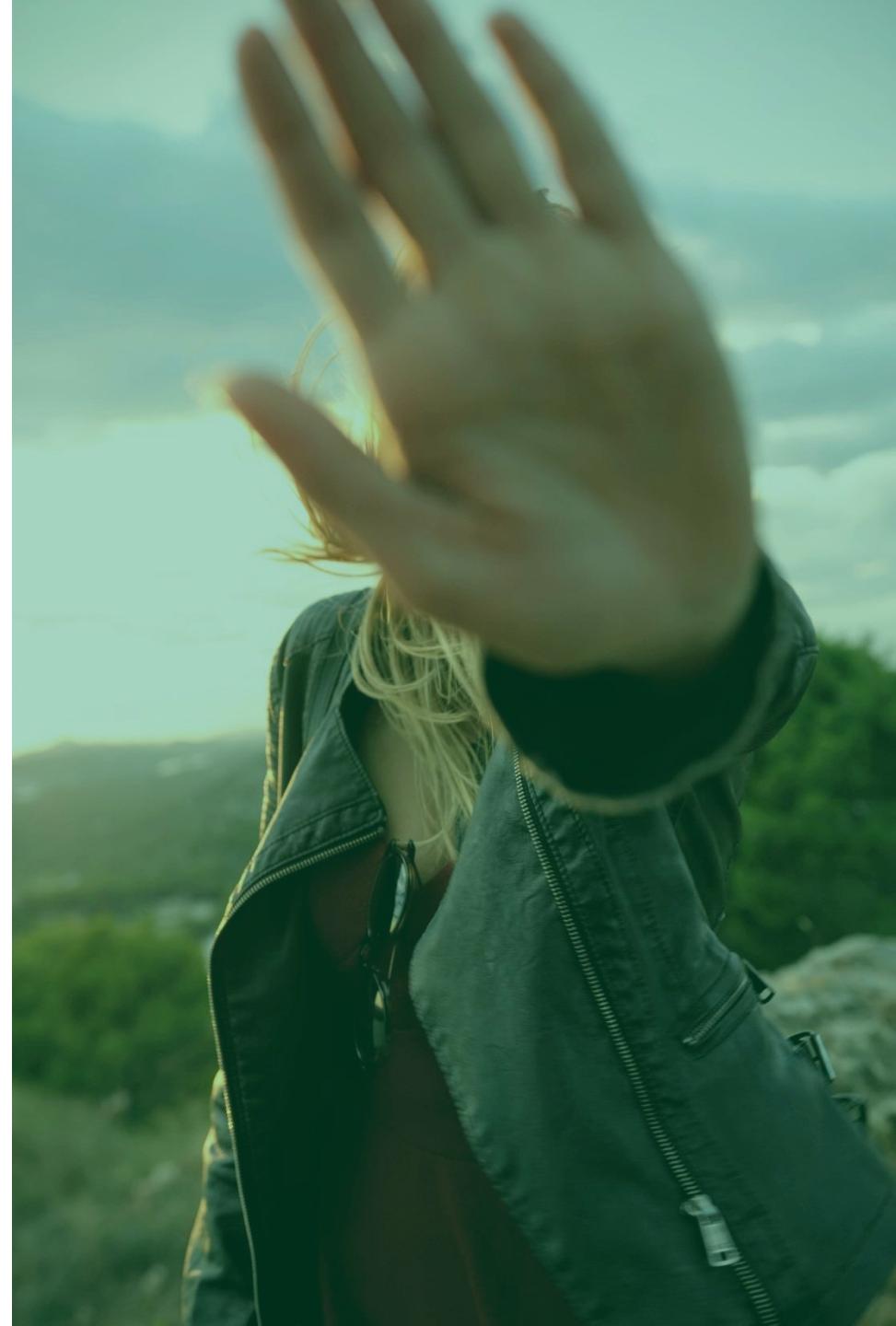


Renseignement personnel



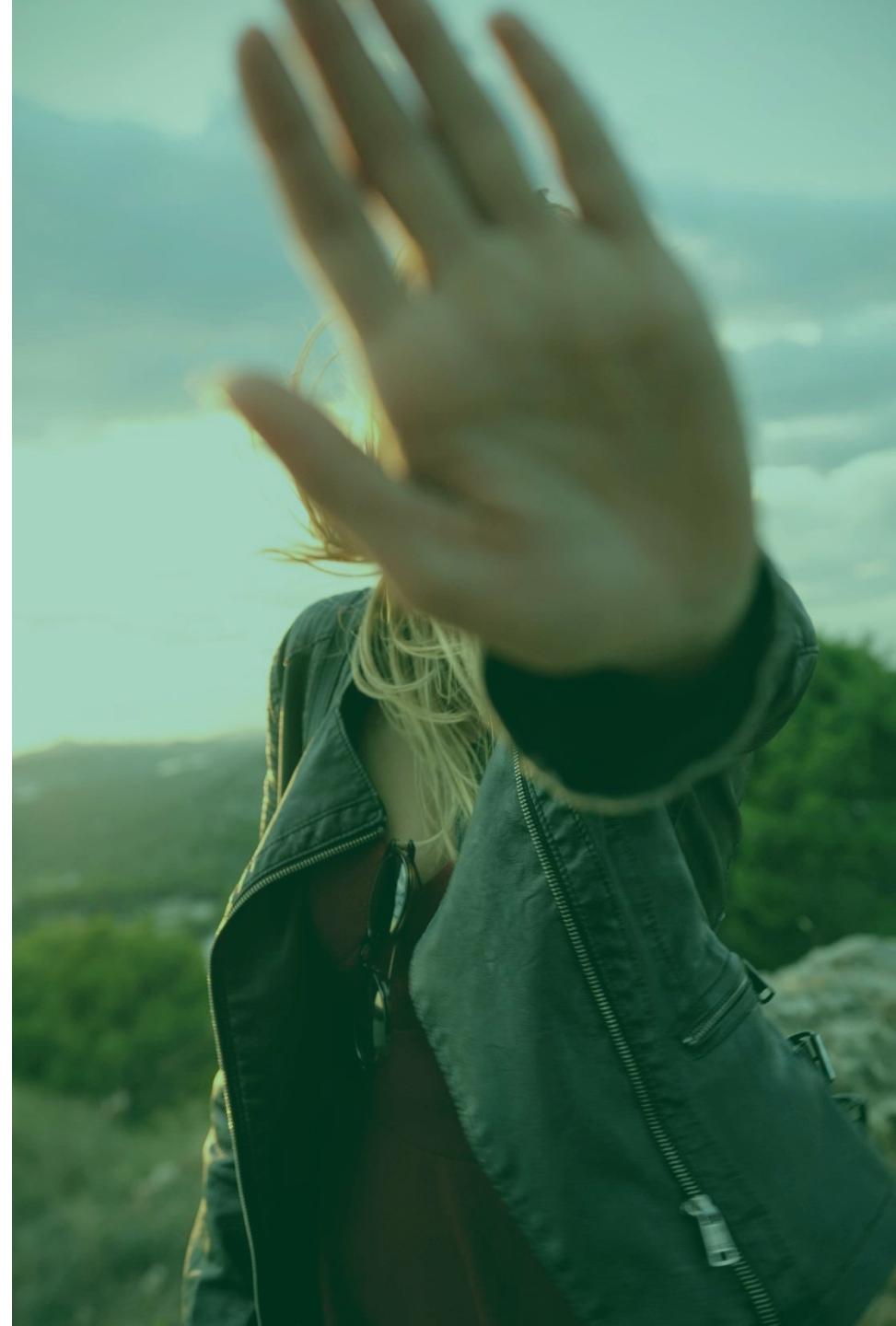
LE principe de base en matière de PRP

- **Pas de collecte, utilisation ou communication de renseignements personnels sans consentement.**
 - (sauf exceptions prévues par la loi)



LES grands principes de base en matière de PRP

- Consentement;
- Collecte;
- Exactitude;
- Utilisation;
- Communication;
- Conservation;
- Sécurité.



**La durée de vie d'un RP
en milieu de travail**

Recrutement & embauche Emploi & fin d'emploi

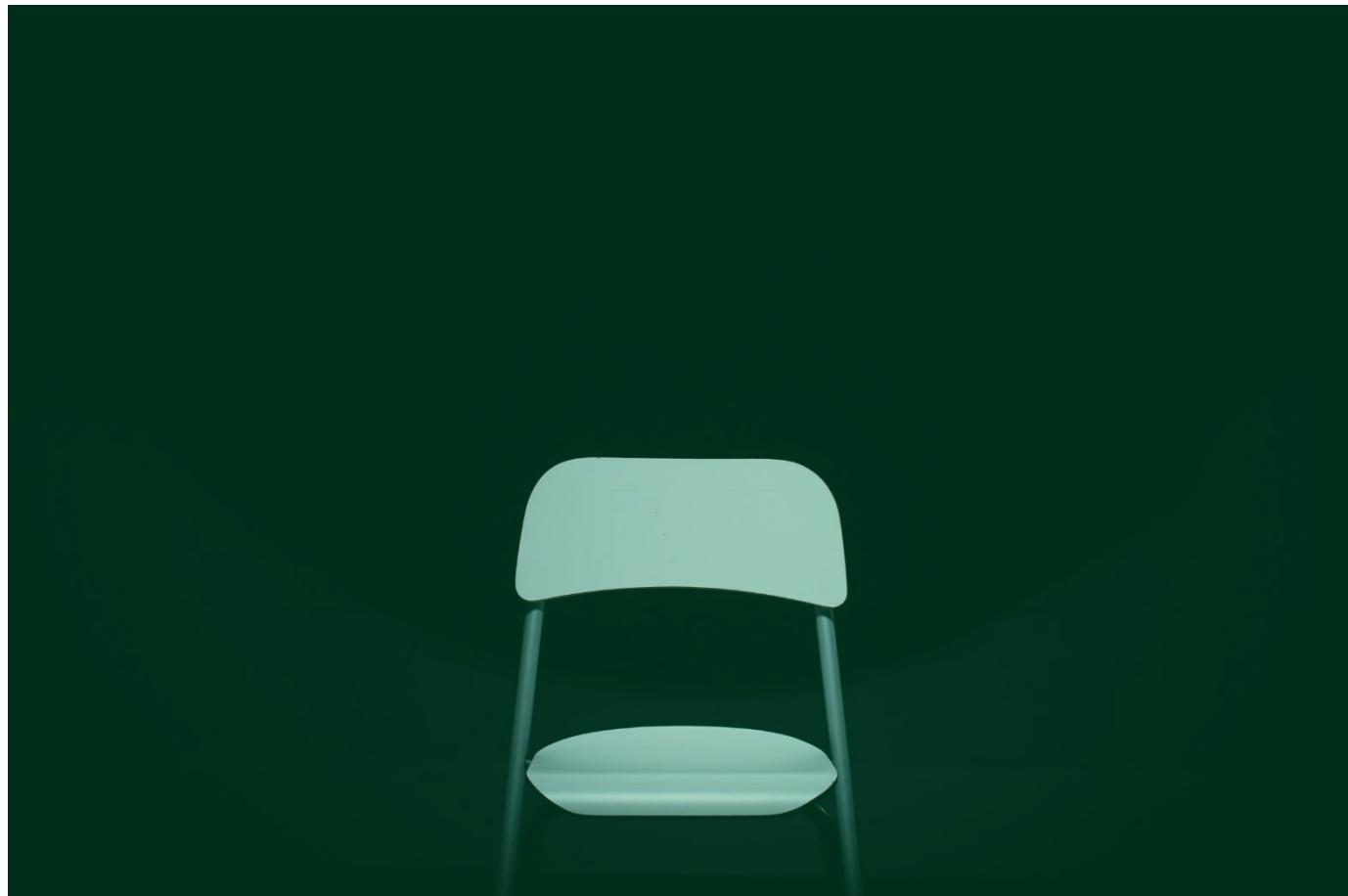


Recrutement & embauche



La recherche d'information

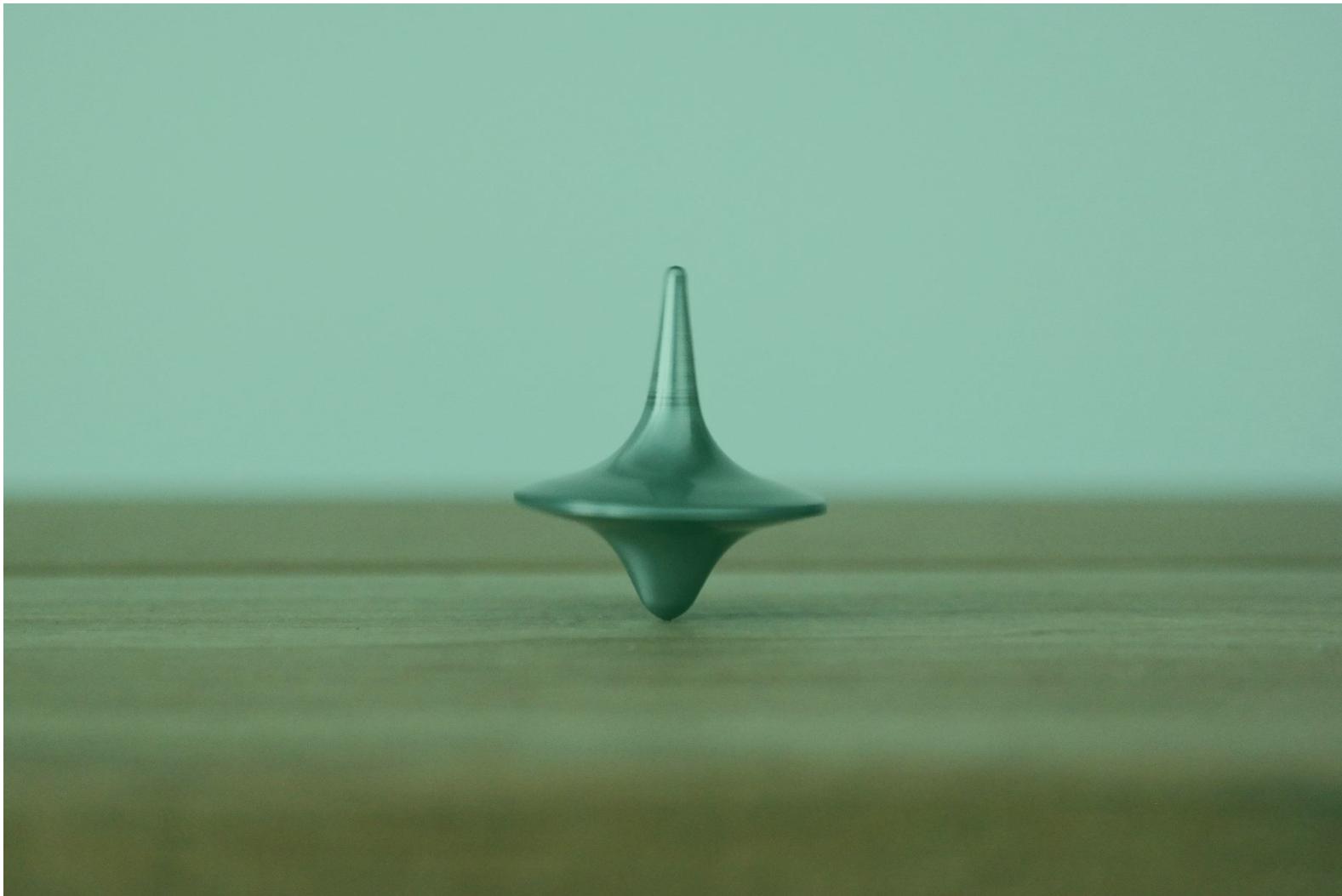
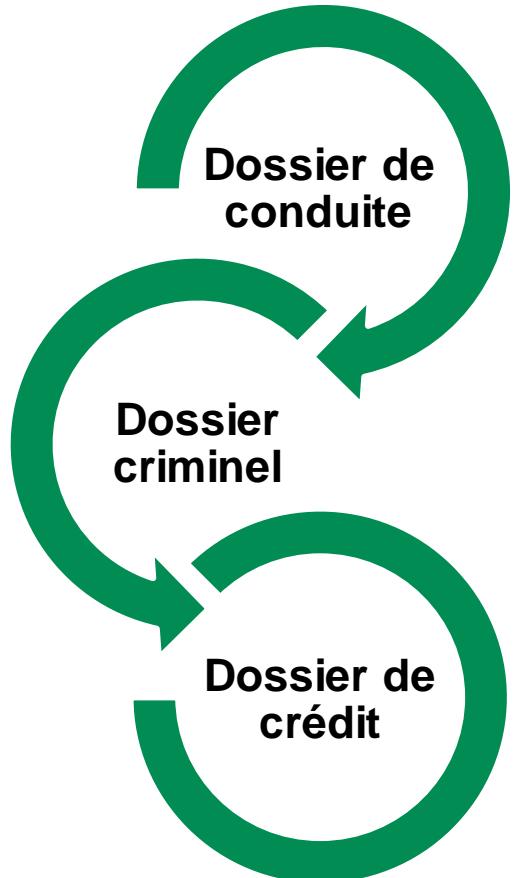
- Les renseignements d'un curriculum vitae;
- Le caractère public d'un renseignement personnel;
- Les questions en entrevue et la collecte accessoires d'information;
- Risque de discrimination (Chartes);
- Recrutement par des tiers (firme de recrutement).



Le référencement

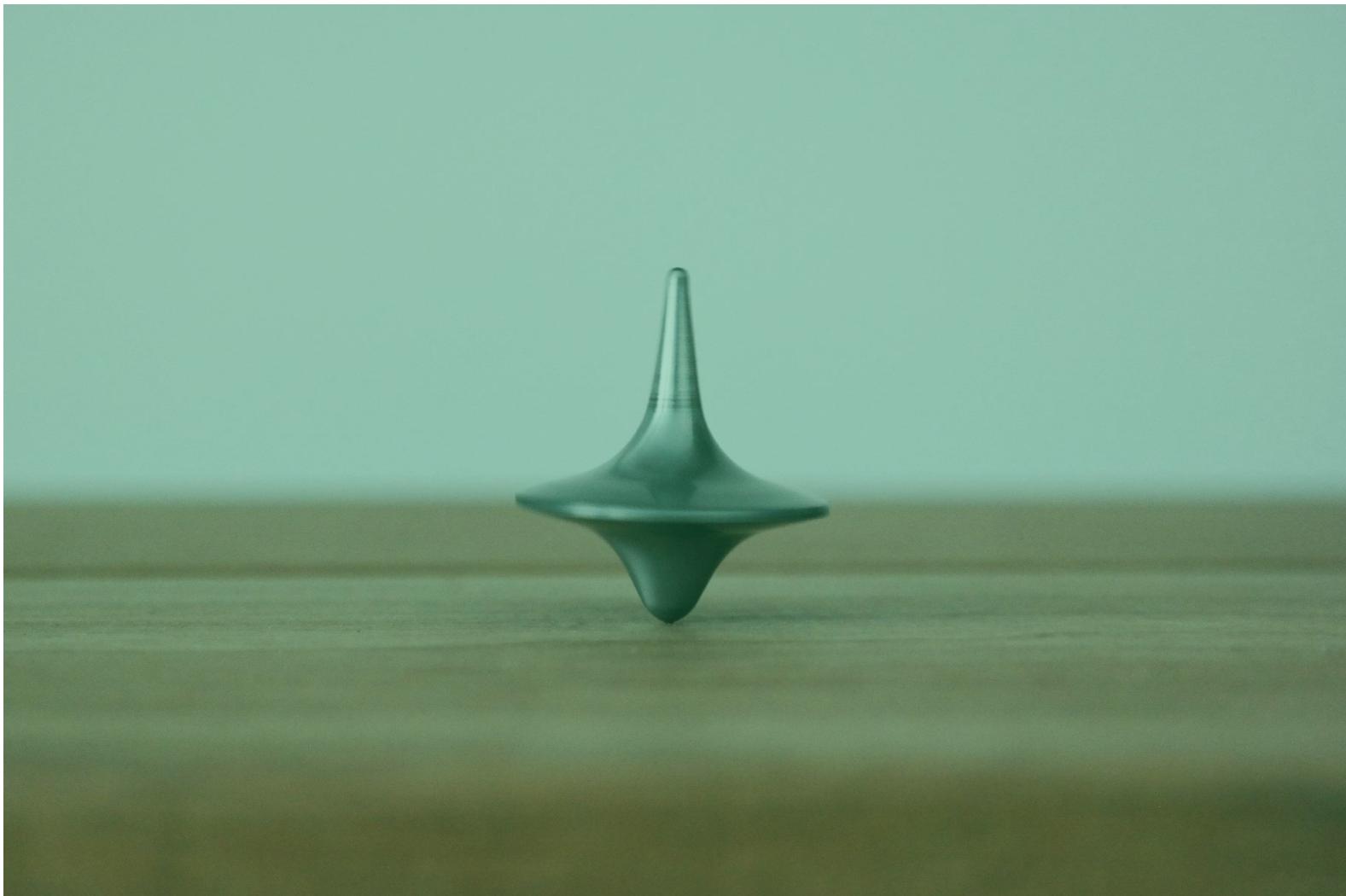
- Le référencement de candidat par un employé;
- Nature des renseignements nécessaires;
- Consentement;
- Ordre des évènements;
- Utilisation des renseignements de tiers.

Background Check



Usage des réseaux sociaux

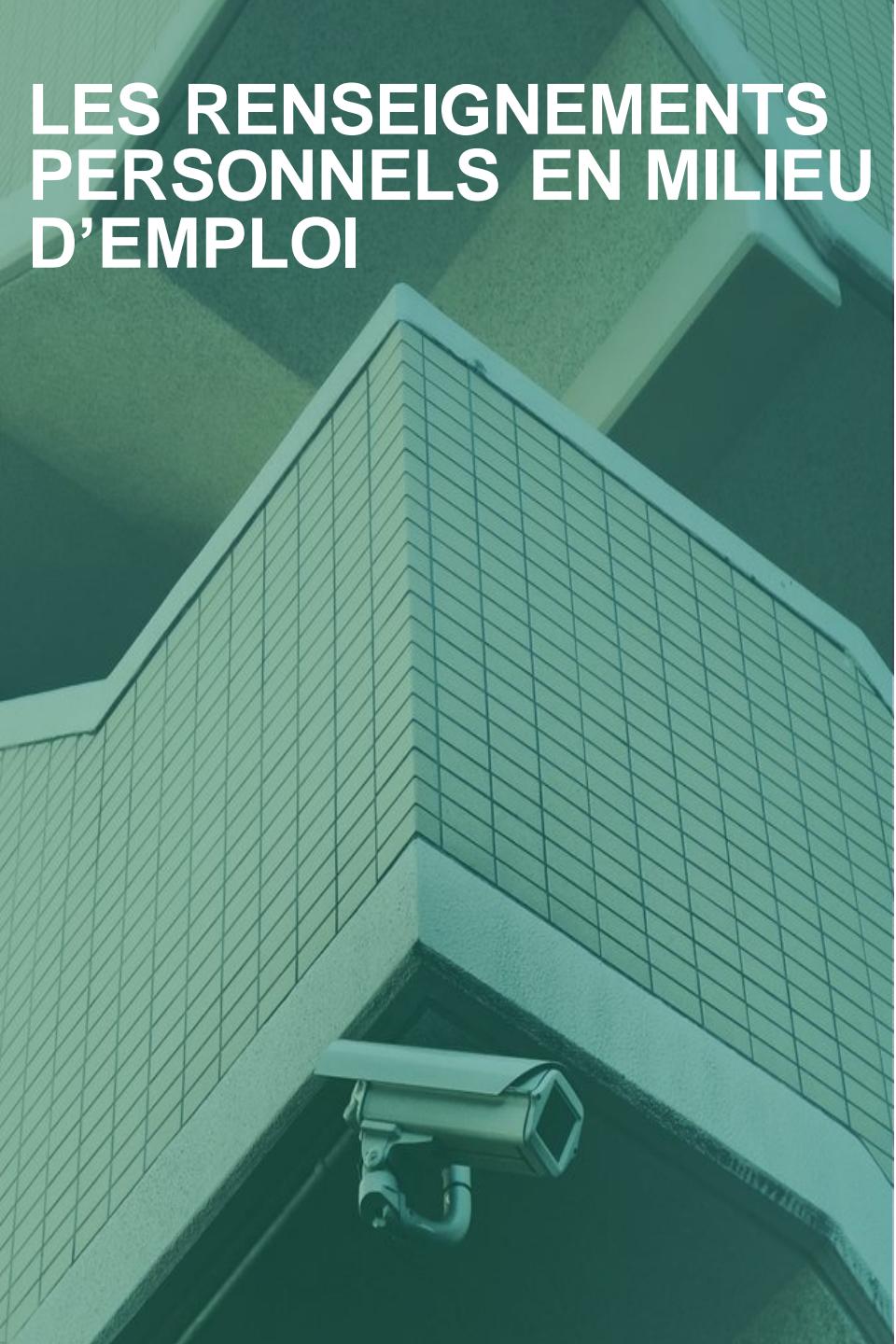
- Recueillez-vous des renseignements non pertinentes ou trop personnelles ?
- Collectez-vous des renseignements personnelles de tiers ?
- Comptez-vous trop sur le consentement ?
- Recueillez-vous des informations précises et nécessaires ?



Emploi



LES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS EN MILIEU D'EMPLOI



- Données sociaux-démo (nom, prénom, date de naissance, adresse, etc.);
- Identifiant unique (NAS, permis, étudiant, employé, etc.);
- Information de santé (absence prolongé, assurance collective, etc.);
- Information du dossier de crédit, conduite et criminel, s'il y a lieu;
- Information financière (salaire, bonus, indicateur de performance, etc.);
- Biométrie (voix, emprunte digital, informations comportementales, etc.);
- Déplacement;
- ...

GESTION DU DOSSIER

DES EMPLOYÉS



- Exactitude;
- Utilisation;
- Communication;
- Conservation;
- Sécurité.





GESTION DES ACCÈS & BESOIN DE SAVOIR

- L'accès aux RP des employés;
- Gestion des accès;
- Suivi et mise à jour des accès;
- Mesures de contrôles et de mitigation.



SURVEILLANCE DES EMPLOYÉS



Surveillance des appareils et télétravail

- Utilisation d'un appareil personnel (BYOD);
- Utilisation d'un appareil professionnel (COTE);
- Politique d'utilisation;
- Mesures de sécurité.



Surveillance vidéo – Critère - CAI



■ Première étape :

- Quel est le but poursuivi par l'installation d'un tel système ?
- Cet objectif est-il légitime, important, urgent et réel ?
- Si oui, l'atteinte au droit fondamental à la vie privée que constitue la collecte d'images d'individus est-elle proportionnelle à l'objectif poursuivi ?

La vidéosurveillance, Conseils pratiques à l'intention des organismes publics et des entreprises , Commission d'accès à l'information, [lien](#).

Surveillance vidéo – Critère - CAI



■ Seconde étape :

- Adopter une politique concernant la vidéosurveillance et désignez une personne qui en est responsable;
- Informer le public ou les personnes concernés de la présence de caméras et de la collecte de renseignements personnels les concernant;
- Limiter la portée de la vidéosurveillance;
- Assurer la sécurité des images recueillies;
- Limiter l'accès aux images recueillies et leur utilisation;
- Détruire de manière sécuritaires les images dès qu'elles ne sont plus nécessaires;
- Réévaluer périodiquement la nécessité de la vidéosurveillance et la politique.



Qu'est-ce qu'un bris de confidentialité ?

Quelques exemples



- Mauvais destinataires lors de transmission de courriels ou de courriers (ex. : fonctions Cc / Cci, sélection automatique, erreurs d'écriture, etc.);
- Divulgation de renseignements personnels à une personne non autorisée;
- Consultation non autorisée par un employé;
- Perte ou vol d'un envoi postal, bac de recyclage non cadenassé;
- Vol ou perte de matériel informatique (clés USB, autres médias amovibles);
- Etc.



Quoi faire en cas d'incident PRP ?

- Notification aux personnes visées;
- Signalement aux autorités;
- Mise en place d'un registre.



Find'emploi!



CONSERVATION & ACCÈS



- Conservation du dossier d'employé;
- Conservation des dossiers de candidat non retenus;
- Délai de conservation;
- Méthode de destruction;
- Demande d'accès à l'information.



QUESTIONS ?

```
//fires the appear event when appropriate
var check = function() {
    //is the element hidden?
    if (!t.is(':visible')) {
        //it became hidden
        t.appeared = false;
    }
}

//is the element inside the visible window?
var a = w.scrollLeft();
var b = w.scrollTop();
var o = t.offset();
var x = o.left;
var y = o.top;

var ax = settings.accX;
var ay = settings.accY;
var th = t.height();
var wh = w.height();
var tw = t.width();
var ww = w.width();

if (y + th + ay >= b &&
    y <= b + wh + ay &&
    x + tw + ax >= a &&
    x <= a + ww + ax) {
    //trigger the custom event
    if (!t.appeared) t.trigger('appear', settings.data);
} else {
    //it scrolled out of view
    t.appeared = false;
};

//create a modified fn with some additional logic
var modifiedFn = function() {
    //mark the element as visible
    t.appeared = true;
    //is this supposed to happen only once?
    if (settings.one) {
        //remove the check
        w.unbind('scroll', check);
        var i = $.inArray(check, $._fn.appear.checks);
        if (i >= 0) $._fn.appear.checks.splice(i, 1);
    }
    //trigger the original fn
    fn.apply(this, arguments);
};

//bind the modified fn to the element
$(document).one('appear', settings.data, modifiedFn);

```

MERCI !



Nicolas Rhoné

Conseiller en conformité - Protection des renseignements personnels