

**Commissaire à  
l'information et à  
protection de la  
vie privée/Ontario**

**La protection de la vie privée  
en milieu de travail :  
le besoin d'un filet de sécurité**



**Tom Wright  
Commissaire  
Novembre 1993**



**Commissaire à l'information  
et à la protection de la vie  
privée/Ontario**

2, rue Bloor Est  
Bureau 1400  
Toronto (Ontario)  
M4W 1A8

416-326-3333  
1-800-387-0073  
Télécopieur : 416-325-9195  
ATS (Téléimprimeur) : 416-325-7539  
Site Web : [www.ipc.on.ca](http://www.ipc.on.ca)

Cette publication est disponible sur le site Web du Bureau du commissaire.

This publication is also available in English.

## Avant-propos

En juin 1992, le Bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario a publié *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation*. Dans cet ouvrage, il examinait trois pratiques suivies en milieu de travail qui ont de profondes répercussions sur la vie privée. Ces trois pratiques (la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi) dominent depuis quelque temps les débats sur la protection de la vie privée en milieu de travail, et continueront de le faire selon toutes probabilités.

Le document de consultation a été adressé, pendant l'été 1992, à un petit nombre d'intervenants choisis. Les répondants, à leur tour, ont émis des observations qui poussent à la réflexion. Leurs commentaires sur les questions qui se posent concernant la protection de la vie privée en milieu de travail font l'objet du chapitre «Observations des intervenants».

Certains répondants ont mis en relief un point, soulevé dans le document, qui reste à éclaircir. Ils soulignent que le document n'a pas expliqué avec suffisamment de précision les lieux de travail visés par la *Charte des droits et libertés* (la *Charte*). Or, le paragraphe 32 (1) de la *Charte* s'applique :

- a) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;
- b) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.<sup>1</sup>

Par conséquent, au sens strict, la *Charte* ne vise que les lieux de travail où l'employeur peut être considéré comme étant le gouvernement. Elle ne s'applique pas aux travailleurs du secteur privé. Cependant, les travailleurs ou leurs représentants du secteur privé invoquent souvent les principes fondamentaux enchâssés dans la *Charte* devant les tribunaux judiciaires, et les tribunaux et arbitres du travail.

Selon d'autres répondants, le document de consultation ne s'étend pas suffisamment sur la question des tests de dépistage du VIH et du sida en milieu de travail. Or, si le document n'a pas fait une large place à la question du sida, c'est que celle dernière a déjà été traitée dans deux rapports précédents produits par le commissaire : *Le VIH et le sida en milieu de travail* (décembre 1989) et *Le VIH et le sida : la protection de la vie privée* (octobre 1990).

De façon générale, le document de consultation visait à cerner les principaux points en litige dans la protection de la vie privée qui touchent les travailleurs et les employeurs aujourd'hui. Le regroupement des différents points sous la bannière de la «protection de la vie privée en milieu de travail» a permis d'examiner les questions dans leur ensemble. Le document de consultation

---

proposait également différentes façons de traiter les points en litige afin de dégager, d'après les réactions des intervenants, l'orientation à prendre par le commissaire pour faire avancer la cause de la protection de la vie privée en milieu de travail auprès du gouvernement de l'Ontario.

Le présent document constitue la prochaine étape. Selon le commissaire, on ne peut pas fermer les yeux sur la question de la protection de la vie privée en milieu de travail. Tous les travailleurs de l'Ontario ont besoin d'un filet de sécurité pour protéger leur vie privée. Le cadre réglementaire actuel en Ontario est fragile sur plusieurs points. La *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* ne visent que les organismes du gouvernement provincial et des administrations municipales respectivement. Ces lois n'ont qu'une portée limitée sur la protection de la vie privée en milieu de travail, sauf pour ce qui est de la protection des renseignements personnels. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ne traite pas de façon explicite des tests imposés aux travailleurs. Il faut se reporter à la politique en matière de renseignements médicaux liés à l'emploi suivie par la Commission des droits de la personne ainsi qu'à sa déclaration de principes sur les tests de dépistage de drogues et d'alcool. Ces deux politiques apportent des restrictions aux tests pratiqués en milieu de travail, mais ne les interdisent pas.

Des lois provinciales existantes, comme la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur les relations de travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, et la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* se prêteraient toutes dans une certaine mesure aux modifications nécessaires pour englober les questions de la protection de la vie privée en milieu de travail. Le défi : faire en sorte que ces modifications s'attaquent non seulement à l'actuelle génération de pratiques d'emploi indiscretes, mais à la prochaine génération aussi.

Il faut que ce défi, qui est de taille, soit attaqué de front. L'adoption de changements réglementaires efficaces, reconnus satisfaisants tant par les travailleurs que par les employeurs, est un objectif essentiel et réalisable. Pour promouvoir sa réalisation, le commissaire demeurera un ardent défenseur des changements réglementaires dans le domaine de la protection de la vie privée en milieu de travail.

Le commissaire,  
*Tom Wright*

---

## Table des matières

<b>Historique</b> .....	1
Les points en litige dans la protection de la vie privée en milieu de travail .....	1
La surveillance électronique .....	1
Les tests imposés aux travailleurs .....	2
Les dossiers d'emploi.....	3
La situation actuelle .....	3
<b>Faits nouveaux</b> .....	5
<b>Observations des intervenants</b> .....	9
Les groupes syndicaux .....	9
Les organismes gouvernementaux .....	11
L'entreprise privée .....	12
<b>L'opinion du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée en matière de protection de la vie privée en milieu de travail</b> .....	14
Opinion générale.....	14
L'adoption d'un filet de sécurité pour protéger la vie privée .....	15
Recommandations .....	17
<b>Annexe A — Sommaire, <i>La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation</i> (juin 1992)</b> .....	19
<b>Annexe B — Résumé des principes de protection de la vie privée, <i>Le VIH et le sida en milieu de travail</i> (décembre 1989)</b> .....	25
<b>Renvois</b> .....	29
<b>Bibliographie</b> .....	32

---

## Historique

### Les points en litige dans la protection de la vie privée en milieu de travail

Les questions qui se posent relativement à la surveillance électronique, aux tests imposés aux travailleurs et à l'utilisation abusive des dossiers d'emploi, ainsi que les pratiques suivies et les dangers pour la protection de la vie privée ont fait l'objet de *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation* (Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée, juin 1992). Le sommaire de ce document est reproduit dans l'annexe A du présent rapport.

#### La surveillance électronique

Dans *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation*, les pratiques et les techniques suivies en matière de surveillance électronique étaient identifiées de façon générale comme suit :

Les dispositifs de surveillance visuelle, comme les systèmes de télévision à circuit fermé, sont, semble-t-il, les plus courants en milieu de travail. La surveillance du téléphone, sous forme de systèmes de gestion des appels et de contrôle du service, est utilisée pour surveiller l'activité téléphonique des travailleurs et pour recueillir des données sur leur rendement. La surveillance par l'entremise de l'ordinateur de travail utilise un logiciel spécialement conçu pour obtenir des données sur le rendement des travailleurs qui utilisent des ordinateurs, depuis la procédure d'entrée en communication jusqu'à la procédure de sortie. Les systèmes de contrôle d'accès, comme les cartes et les clés magnétiques, sont également utilisés pour la surveillance. Certains dispositifs de contrôle d'accès ont recours à la biométrie pour identifier une personne. Enfin, il existe un système de suivi électronique des véhicules qui permet de connaître la position d'un véhicule grâce à un transmetteur ou un transpondeur fixé au véhicule.

Depuis la publication de *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation*, le recours aux caméras vidéo s'est banalisé. En effet, de plus en plus de Canadiens s'habituent à l'oeil vigilant de la caméra dans les banques, dépanneurs ou grands magasins. Les travailleurs et les autres personnes qui se trouvent dans ces endroits et dans d'autres lieux de travail peuvent faire l'objet d'une surveillance secrète ou visible. Dans un cas comme dans l'autre, la caméra vidéo et l'enregistrement sonore donnent à l'observateur un document visuel complet du sujet et du lieu en surveillance. Comme instrument de surveillance, la caméra vidéo ouvre la perspective d'une technologie de contrôle redoutable.

Dans la protection de la vie privée en milieu de travail, ce sont les sentiments de dignité, de confiance, de respect, d'autonomie et d'individualité qui revêtent une importance primordiale pour les travailleurs. Souvent, ces derniers ressentent les intrusions dans leur vie privée comme une atteinte

à leur amour-propre, à leur moral et à la qualité générale de l'ambiance au travail. Les répercussions des atteintes à la vie privée sur la qualité du travail et sur le rendement se traduisent par des souffrances humaines et des coûts réels (notamment l'absentéisme et le paiement d'indemnités aux travailleurs), qui sont rarement pris en compte par les employeurs. Aux États-Unis, Karen Nussbaum, directrice administrative de la «9 to 5 National Association of Working Women» établie à Cleveland, a bien saisi le paradoxe de la surveillance :

La surveillance est une des techniques de plus en plus répandues en milieu de travail. Tout comme les tests de dépistage de drogues, les vérifications de références, les analyses graphologiques et les «tests d'intégrité», la direction y voit un moyen de veiller à l'honnêteté et au rendement du travailleur.

Malheureusement, ces techniques ne sont pas efficaces. En effet, les tests de dépistage de drogues présentent un taux d'erreurs allant jusqu'à 40 pour 100. Selon l'«Office of Technology Assessment», rien n'indique que les tests d'intégrité puissent prédire le comportement en milieu de travail. Et la plupart des études font ressortir qu'en réalité la surveillance informatique (du moins lorsqu'elle est appliquée de la façon habituelle) va à l'encontre de la productivité. Ainsi, une étude menée l'année dernière à l'université du Wisconsin a montré que des standardistes surveillés présentaient des taux nettement élevés de problèmes physiques et psychologiques.<sup>2</sup>

Dans le cas de la surveillance électronique, comme tant d'auteurs l'ont déjà souligné, la technologie n'est pas un mal en soi, mais plutôt l'usage que l'on en fait. Il est rare que la surveillance électronique du travail se fasse indépendamment de la surveillance du travailleur; c'est d'ailleurs cet aspect de la surveillance que la plupart des travailleurs considèrent avilissant.

## **Les tests imposés aux travailleurs**

La deuxième catégorie de points en litige identifiés dans *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation* représente les tests utilisés par les employeurs pour en apprendre davantage sur leur personnel. À cet égard, le commissaire mentionne les tests de dépistage de drogues, les tests génétiques, les analyses-vérité et les tests psychologiques. Les craintes prédominantes soulevées par ces pratiques sont la perte de l'autonomie personnelle, le manque de consentement, l'atteinte à la vie privée de la personne et l'atteinte à la protection des renseignements.<sup>3</sup>

Les tests de dépistage de drogues peuvent déterminer la consommation d'alcool, de médicaments vendus sur ordonnance ou en vente libre, ainsi que de substances illégales. Ils peuvent être obligatoires ou volontaires, effectués au hasard ou universels. Nombre d'opposants à cette pratique ont fait valoir notamment :

Les tests de dépistage de drogues effectués au hasard ne permettent pas de détecter l'emploi de drogues ou de boissons alcoolisées en milieu de travail, ni de signaler leurs effets sur le

rendement du travailleur. Ils ne permettent que de démontrer la consommation de drogues ou de boissons alcoolisées à un moment donné pendant la période précédant l'exécution du test.<sup>4</sup>

Comme pour les tests de dépistage de drogues, l'expression «test génétique» englobe généralement diverses techniques utilisées pour examiner le patrimoine génétique d'une personne et pour déterminer la présence de caractéristiques génétiques héréditaires ou de modifications génétiques dues à l'environnement. Deux types de test sont généralement utilisés en milieu de travail : 1) la surveillance génétique, qui se concentre sur les risques environnementaux au travail pouvant modifier le matériel génétique des travailleurs, et qui comporte des examens périodiques; et 2) le dépistage génétique, qui consiste à examiner le patrimoine génétique des personnes examinées pour identifier certaines caractéristiques ou troubles héréditaires. Contrairement à la surveillance génétique, qui s'effectue sur une période donnée, le dépistage génétique fait intervenir un seul test.

L'angoisse provoquée par la production d'échantillons de liquide organique pour un test quelconque, surtout si les résultats risquent d'être douteux, voire erronés, ne fait que multiplier les affirmations des travailleurs que ce test est un affront extravagant à la dignité humaine.

En Ontario, la *Loi sur les normes d'emploi* interdit l'utilisation obligatoire des analyses-vérité. Par contre, l'emploi des tests psychologiques n'est pas interdit et gagne du terrain. Ces derniers tests se présentent habituellement sous différentes formes : tests d'intelligence générale, tests d'aptitudes, tests de performance, inventaires d'intérêts, tests de la personnalité et tests d'honnêteté. Des doutes ont été soulevés sur la validité de ces tests à cause de la possibilité de préjugés culturels et sexuels inhérents.

## **Les dossiers d'emploi**

En Ontario, la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* garantit aux employés provinciaux et municipaux l'accès à leurs renseignements personnels et la protection de ces renseignements. Des lois comparables pour protéger les employés du secteur privé font cependant défaut.

## **La situation actuelle**

La conjoncture économique actuelle présente un contexte où l'avancement du débat sur les questions posées par la protection de la vie privée en milieu de travail s'impose de toute urgence. Comme le mouvement des fermetures d'usine et des mises à pied continue en 1993, la recherche d'un milieu de travail compétitif, productif, efficace et sûr se poursuit. Pour les tenants de la protection de la vie privée, la réalisation d'une telle efficacité et productivité est essentielle dans le débat sur la protection de la vie privée en milieu de travail.

L'atteinte à la vie privée de la personne a un effet profond sur la qualité de la vie au travail et se manifeste, entre autres, par le stress. D'ailleurs, l'Organisation internationale du travail (OIT) des Nations Unies qualifie maintenant d'épidémie mondiale le stress en milieu de travail. Dans le volume 6 de son rapport intitulé *Le travail dans le monde*, l'OIT constate que de plus en plus de problèmes se posent dans le monde, notamment les pays en développement, du fait que les compagnies ne s'emploient guère à aider leur personnel à faire face à la tension créée par l'industrialisation moderne<sup>5</sup>. Elle ajoute dans son rapport que, les ordinateurs se multipliant de par le monde, les travailleurs de nombreux pays se voient assujettis à de nouvelles pressions, dont l'écoute électronique par leurs supérieurs<sup>6</sup>.

Les auteurs d'un récent sondage effectué pour la «Steelcase Worldwide Office Environment Index» se sont penchés sur 24 aspects de la vie en milieu de travail. Les résultats du sondage présentent un portrait du milieu de travail dans les bureaux : 29 pour 100 des personnes interrogées déclarent que la qualité de la vie en milieu de travail se détériore depuis dix ans, et 39 pour 100 seulement des travailleurs se déclarent satisfaits de leur emploi<sup>7</sup>. Devant ces résultats, on peut postuler que les pratiques indiscrètes en milieu de travail constituent un facteur, parmi d'autres, qui contribuent à la détérioration de la qualité de la vie en milieu de travail.

Il ne fait aucun doute que la tension attribuable à l'emploi de technologies indiscrètes par les employeurs et les effets ressentis par les travailleurs s'enveniment chaque fois que l'on découvre une nouvelle application d'un appareil de surveillance électronique ou d'un test biotechnologique miracle, ou de nouvelles capacités de recueillir des renseignements sur les employés. Le défi qui se pose à tous ceux qui s'intéressent à la protection de la vie privée en milieu de travail sera d'appliquer la technologie dans le respect des travailleurs. Pour leur part, les employeurs ont également l'obligation d'offrir une ambiance de travail sûre et salubre qui soit compatible avec la rentabilité. D'ailleurs, des employeurs qui cherchaient à réaliser ou à conserver une certaine compétition locale ou mondiale ont défendu le recours à des technologies en milieu de travail en partant de plusieurs perspectives. Dans *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation*, le commissaire sigormatique et des télécommunications au domaine de la surveillance a modifié, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, la nature de la surveillance dans les lieux de travail au Canada. Aux fins de la présente étude, par surveillance électronique, nous entendons la collecte, la mémorisation, l'analyse et la communication de données co la sécurité, le coût des soins de santé, la responsabilité civile des employeurs, et ajoutent que, de façon générale, c'est pour le bien des travailleurs méritants qui n'ont rien à cacher.

Dans sa recherche de la prochaine étape pratique à franchir, le présent document s'attache à élargir les bases à partir desquelles l'on sera mieux en mesure de résoudre les questions de la protection de la vie privée en milieu de travail, à l'heure actuelle et pour l'avenir. Le cadre choisi se fonde principalement sur les variables notées dans les récents événements en matière de protection de la vie privée et s'inspire des observations émises par le groupe d'intervenants auxquels le commissaire s'est adressé en juin 1992.

## Faits nouveaux

Depuis la publication du document de consultation en juin 1992, plusieurs rapports importants ont été produits, le gouvernement du Canada a adopté de nouvelles méthodes de réglementation des télécommunications, le secteur privé a adopté de nouveaux codes facultatifs, et les articles sur les questions de protection de la vie privée en milieu de travail continuent de proliférer :

- Dans le domaine des tests génétiques, le commissaire à la protection de la vie privée du Canada a publié *Le dépistage antidrogue et la vie privée* au milieu de l'année 1992. Ce rapport accorde beaucoup d'attention aux répercussions en général des tests génétiques dans la société, notamment en milieu de travail. Nous citons un passage de l'introduction à ce rapport :

C'est sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels* que se fondent principalement nos efforts en vue d'empêcher que ne se répètent d'autres histoires d'horreur inspirées par la génétique dans notre société extrêmement policée. Cette loi, toutefois, n'est simplement pas à la hauteur de la tâche. Elle ne s'applique qu'aux institutions fédérales. Les lois similaires adoptées dans les provinces, lorsque de telles lois existent, ne visent également que les institutions gouvernementales qui relèvent de la compétence des provinces<sup>8</sup>.

Au cours des 22 recommandations, le commissaire à la protection de la vie privée du Canada démontre qu'«il faut adopter une réglementation beaucoup plus précise. Mais les lois seules ne peuvent garantir que la technologie génétique ne sera utilisée qu'à bon escient<sup>9</sup>.»

- Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario a accordé son appui intégral au rapport du commissaire à la protection de la vie privée du Canada dans son propre mémoire au projet de tests génétiques de la Commission de réforme du droit de l'Ontario. (Au moment de mettre sous presse, ce projet est toujours en cours.) Le commissaire a également proposé six principes généraux lorsqu'il a évalué les tests génétiques du point de vue de la protection de la vie privée<sup>10</sup> :

1. De manière générale, il ne devrait pas y avoir de tests obligatoires des particuliers.
2. Aucun particulier ne devrait être informé de ses caractéristiques ou troubles génétiques, sauf s'il donne son consentement.
3. La surveillance ou le dépistage génétique des particuliers en milieu de travail ne devrait être autorisé que si ces derniers acceptent le test et gardent la maîtrise totale de l'utilisation et de la divulgation des renseignements génétiques qui résultent des tests.
4. Aucun particulier ne doit se voir refuser des avantages ou des services parce qu'il a refusé de subir des tests génétiques.

5. La création de banques de données contenant des renseignements génétiques se rapportant à une population entière doit être interdite.
  6. Les gouvernements doivent respecter les principes du «code de pratiques équitables en matière d'information» tels qu'ils sont enchâssés dans la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* lorsqu'ils recueillent, gardent, utilisent et divulguent des renseignements génétiques sous leur garde ou leur contrôle.
- Le 9 septembre 1992, la Commission de réforme du droit de l'Ontario a publié le *Rapport sur le dépistage de l'intoxication par les drogues ou l'alcool au lieu de travail*. La Commission a fait trois recommandations importantes :
    1. Le gouvernement provincial devrait promulguer une loi qui vise le dépistage de l'intoxication par les drogues ou l'alcool au lieu de travail. Cette loi s'appliquera aux employés des secteurs public et privé, qu'ils soient syndiqués ou non, ainsi qu'aux personnes qui postulent un emploi.
    2. La loi interdira le dépistage de l'intoxication par les drogues et l'alcool par analyse, par les employeurs, des prélèvements des employés en poste et de ceux qui postulent un emploi en Ontario.
    3. Dans les cas où l'affaiblissement des facultés de l'intéressé au travail est un risque de mort ou de blessure pour lui-même, pour ses collègues ou pour le public, l'évaluation de son aptitude est justifiée. Les tests d'aptitude évaluent la psychomotricité de l'employé au moyen de tests de coordination et de programmes d'ordinateur. Il s'agit là de la méthode la plus efficace et la moins envahissante de détection des facultés affaiblies. La Commission estime en conséquence que même à l'égard des postes où la sécurité est un facteur primordial, les analyses des prélèvements ne sont pas justifiées.<sup>11</sup>

Une étude plus large de la scène de la protection de la vie privée indique que déjà au cours de cette décennie, l'attention portée aux questions de protection de la vie privée se trouve concrètement reflétée par l'élaboration de lois, de codes, de pratiques et de sondages d'opinion. Cette attention aux questions de protection de la vie privée n'est pas seulement le résultat des progrès de la technologie, mais elle s'explique peut-être aussi par l'évolution de la pensée au sein de la société concernant le droit à la protection de la vie privée et l'importance de la protection de la vie privée en tant que valeur sociale. Bien qu'ils ne soient pas directement axés sur le milieu de travail, ces faits nouveaux influencent l'ordre du jour du «droit à la protection de la vie privée» du public et y contribuent. Citons certains faits nouveaux au Canada :

- En décembre 1992, la province de Québec a déposé le projet de loi 68 *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. Les notes explicatives précédant le texte de loi indique ce qui suit :

En ce qui concerne l'exercice des droits et obligations résultant des dispositions du Code civil du Québec concernant la protection des renseignements personnels, l'objet de ce projet de loi est d'établir des règles spéciales applicables aux renseignements personnels sur autrui qui sont recueillis, gardés, utilisés ou communiqués à des tiers par une personne au cours de l'exploitation d'une entreprise du secteur privé.<sup>12</sup>

- L'Association canadienne du marketing direct a adopté un code de déontologie et de normes de pratique pour ses membres en février 1991 et, plus récemment, a annoncé en février 1993 un code de protection de la vie privée.
- L'Association des banquiers canadiens a publié son «Modèle de code de confidentialité pour les particuliers» à la fin de 1990. Ce code s'efforce de reprendre les *Lignes directrices régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontalières de données de caractère personnel* de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques.
- Le Rapport Equifax Canada sur les consommateurs et la vie privée à l'heure de l'information a été publié en janvier 1993. Cette enquête est la version canadienne d'enquêtes analogues effectuées aux États-Unis en 1990, 1991 et 1992. Parmi les principales conclusions mentionnons le fait que le public canadien est très préoccupé des menaces à la protection de la vie privée. En mars 1993, une autre enquête sur la question de la protection de la vie privée (parrainée par la Banque Amex du Canada, l'Association des banquiers canadiens, Equifax Canada, Stentor politiques publiques Télécom Inc., Communications Canada, Consommation et Affaires commerciales Canada, le commissaire à la protection de la vie privée du Canada et Statistique Canada) a été publiée par Les Associés de recherche Ekos. Cette enquête a permis de découvrir que les Canadiens se soucient beaucoup des questions de protection de la vie privée.
- En décembre 1992, le ministre fédéral des Communications a annoncé les *Principes de protection de la vie privée dans les télécommunications*<sup>13</sup> de même que la création d'un organisme de protection de la vie privée dans le domaine des télécommunications<sup>14</sup>. Peu de temps après, le ministre de la Justice et le procureur général du Canada ont déposé des modifications à la loi sur l'utilisation des tables d'écoute par la police et sur la protection de la vie privée en matière de communications dans les services de radiotéléphone<sup>15</sup>.

De véritables bouleversements liés directement au lieu de travail et aux tests se sont produits depuis le milieu des années 80 :

- Comme la Commission de la réforme du droit de l'Ontario l'a fait remarquer :

Depuis 1986, le nombre de sociétés canadiennes qui ont imposé des tests de dépistage de drogues ou de boissons alcoolisées a nettement augmenté, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Parmi les sociétés qui ont institué des tests dans leur milieu de travail, citons Air Canada, la Compagnie pétrolière Impériale Ltée, la Commission des courses de l'Ontario, la Banque Toronto-Dominion, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, Canadien Pacifique et American Motors (Canada).<sup>16</sup>

- En dépit des critiques publiques largement répandues, le ministère de la Défense nationale a commencé son programme de tests de dépistage de drogues effectués au hasard sur les membres des Forces armées canadiennes. Les militaires ont déjà regroupé les éléments de base pour les tests de marijuana, de cocaïne, d'opiacés, d'amphétamines et de PCP (hallucinogènes).<sup>17</sup>

Tous les faits nouveaux ci-dessus reflètent les récentes initiatives prises par le secteur public et le secteur privé sur les questions de protection de la vie privée. Du point de vue de la protection de la vie privée, certaines sont plus positives que d'autres, mais l'accélération des progrès de la technologie dans une variété de domaines exige que l'on interprète un monde qui s'est transformé, et en vérité un lieu de travail qui s'est transformé lui aussi. Interpréter l'avenir et le modeler dès **maintenant** deviennent des impératifs des années 90.

## Observations des intervenants

Des exemplaires de *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation* ont été envoyés à 26 groupes d'intervenants de l'Ontario, au début de juin 1992. Ces intervenants représentaient les syndicats, les entreprises privées et les groupes de défense intéressés par les questions de milieu de travail. Outre le groupe d'intervenants, plus de 70 groupes d'intérêts ont reçu des exemplaires du document de consultation, à titre d'information.

Les mémoires remis par les intervenants contenaient des observations, des prises de position et des recommandations variées. Les répondants entraient dans trois catégories : les groupes syndicaux, les organismes gouvernementaux et le secteur de l'entreprise privée. (Cependant, le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée n'a reçu qu'une seule réponse du groupe représentant le secteur de l'entreprise privée.) Nous présentons ci-dessous le contenu des soumissions des différents groupes, en les classant en deux catégories : Observations générales et Recommandations.

Les observations donnent un aperçu représentatif des sentiments exprimés par les répondants. Certaines des observations sont un résumé de nombreux commentaires, et les extraits entre guillemets sont des traductions des citations tirées textuellement des mémoires.

### Les groupes syndicaux

#### Observations générales

- La vie privée en milieu de travail revêt une importance considérable pour un grand nombre de travailleurs ontariens et pour le mouvement syndical en général.
- «Les travailleurs doivent être protégés efficacement contre les abus des employeurs qui se traduisent par des violations de la vie privée. Dans les milieux syndiqués, les négociations collectives peuvent aider à résoudre ce problème, mais ne peuvent pas, à elles seules, protéger les travailleurs efficacement. De plus, comme la majorité des travailleurs de l'Ontario ne sont pas syndiqués, on ne peut pas laisser les plus vulnérables sans protection.»
- L'employeur peut devoir, dans certaines circonstances, recueillir et utiliser des renseignements pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise et assurer la sécurité du milieu de travail. Cependant, il ne doit pas le faire en partant du principe que tous les travailleurs sont coupables d'une violation quelconque.
- La surveillance électronique non consentie est une pratique inacceptable.
- «...il semble aller de soi qu'un travailleur heureux est sans doute un travailleur productif, et qu'un travailleur respecté est porté à être respectueux... Au contraire, il semblerait probable

qu'un travailleur traité sans considération et devant produire dans une ambiance de méfiance soit porté à rendre la monnaie de sa pièce à son employeur. Si l'employeur présume que ses employés sont malhonnêtes, pourquoi ceux-ci se fixeraient-ils des normes plus élevées dans le choix de leurs propres actes. La méfiance engendre la méfiance.»

- Les directives librement consenties ne protègent pas efficacement les travailleurs.
- L'imposition d'un dépistage de drogues comme condition d'emploi constitue une violation des droits fondamentaux de la personne, et cette pratique devrait être interdite.
- Le test génétique est «répréhensible».
- «...la surveillance électronique, déjà répandue, doit être bannie. Elle n'améliore pas la productivité. Elle ne permet pas de mesurer la qualité du service. Elle augmente le nombre de récidives de préjudices corporels dus à la tension. Cette méthode a cours parce que de nombreux employeurs persistent à croire qu'en poussant les employés on augmente leur productivité... La surveillance électronique sert surtout à évaluer la productivité des femmes occupant des emplois sédentaires. On peut supposer que la prochaine étape sera de surveiller les employés plus mobiles.»
- «Les employeurs ne devraient pas avoir le droit de compiler des renseignements personnels non nécessaires ou non pertinents. Il faut légiférer pour protéger les travailleurs contre la divulgation de renseignements personnels.»

## Recommandations

Les recommandations suivantes ont reçu un appui considérable.

- «Si certaines des méthodes utilisées par les employeurs qui constituent une violation de la vie privée des employés représentent une menace pour le système social, le gouvernement doit réglementer ces méthodes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.»
- Il est temps d'adopter une nouvelle législation qui permettrait de régler toutes ces questions d'une manière globale au lieu d'apporter des modifications à une série de textes de lois.
- Il faut interdire le test génétique.
- Il faut adopter une loi interdisant les tests de dépistage obligeant les employés éventuels et actuels à fournir des échantillons d'urine ou d'autres liquides organiques.
- Il faut interdire «l'installation par les employeurs de dispositifs de surveillance électronique visant à permettre la télésurveillance ou le contrôle des employés, ainsi que l'évaluation de leur rendement».

- Il faut adopter une loi empêchant les employeurs de compiler de l'information non pertinente sur leurs employés.
- «Les tests sur le mode de vie», c'est-à-dire la discrimination des travailleurs selon leurs comportements hors du lieu de travail qui n'ont pas de répercussions sur le rendement professionnel et ne constituent pas un motif de discrimination illicite en vertu de la législation sur les droits de la personne, devraient être interdits.

## Les organismes gouvernementaux

### Observations générales

- Consensus au sujet de la nécessité de «trouver un équilibre entre le droit des travailleurs à la vie privée et à la dignité dans l'emploi et le droit de l'employeur à un milieu de travail sûr, efficace et productif».
- «... parmi les problèmes que les employeurs tentent de résoudre par le biais de surveillance/ tests, y compris la faible productivité et les accidents, nombreux sont ceux qui résultent de facteurs que la surveillance ou les tests ne permettent pas de résoudre, par exemple, la fatigue due au surmenage et au manque de sommeil, ou les relations de travail non harmonieuses.»
- «... il existe un lien étroit entre un grand nombre des questions de vie privée abordées... dans le document, et l'effet potentiellement contre-productif de la surveillance électronique et des tests. La perte d'autonomie personnelle, le non-consentement à ces mesures envahissantes et la violation de la vie privée peuvent dégénérer en stress, en démoralisation, en une diminution de la satisfaction du travail et en possibilité d'une opposition des employés, conséquences qui peuvent toutes nuire à la productivité.»
- L'information en milieu de travail doit aussi s'appliquer à l'agent négociateur des employés. Toute restriction future ne doit donc pas compromettre les relations de travail et le rôle de l'agent négociateur.
- La protection de la vie privée en milieu de travail est importante pour l'équité en matière d'emploi en ce qui a trait aux exigences de la tenue de dossiers.
- «La surveillance électronique sans le consentement de l'employé et sans pouvoir conféré par la loi semble violer les droits fondamentaux à la vie privée. Cependant, toute proposition de réglementation doit faire la distinction entre la surveillance électronique pour des raisons de sécurité ou pour la protection de l'employé et la surveillance électronique de l'individu à d'autres fins.»
- Le dépistage de drogues chez le personnel ne relève pas de la protection de la vie privée, mais plutôt des droits et libertés établis en vertu de la *Charte des droits et libertés* et du *Code des droits de la personne*.

## Recommandations

- Avant de modifier des règlements ou des lois, il faudra étudier la question plus à fond.
- Il est entendu qu'il faut «s'attaquer le plus tôt possible à beaucoup de ces problèmes et qu'il est important de déployer des efforts dans les secteurs qui n'ont pas encore été assez étudiés».
- «Les gouvernements ont fait preuve d'initiative au cours de la dernière décennie en obligeant les employeurs à compiler et à utiliser l'information personnelle sur leurs employés conformément au *Code des droits de la personne* et en assurant une représentation numérique équitable des groupes désignés en vertu de la future *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toute nouvelle mesure relative à la vie privée devra, bien entendu, tenir compte de ces obligations.»

## L'entreprise privée

### Observations générales

- «Il faut trouver un équilibre entre les droits relatifs à la vie privée et d'autres droits valables; en particulier, dans le cas présent, les droits des employeurs. On ne saurait protéger les droits à la vie privée aux dépens de la santé et de la sécurité des employés ou du public en général. Les employeurs doivent absolument disposer de toute l'information dont ils ont besoin pour s'assurer de la mise en oeuvre de mesures de santé et de sécurité appropriées en tout temps. La santé et la sécurité viennent avant tout.»
- «L'employeur a le droit de surveiller les méthodes de travail, s'il le juge nécessaire. Pourquoi le consentement est-il nécessaire dans une telle situation?»
- «... le document exagère en qualifiant cette question de problème préoccupant au plus haut point les employés, les employeurs et le public en général... Il semblerait que le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario ait décidé de faire de cette question son cheval de bataille et de chercher des problèmes là où il n'y en a point.»
- Les questions soulevées par le document de consultation ne sont pas abordées d'une manière équitable pour l'entreprise privée.

## Recommandations

- Il a été fortement proposé que «... le gouvernement affecte ses ressources à des questions plus productives et non dans les secteurs où il n'y a pas de vrai problème. Les employeurs de l'Ontario sont déjà assujettis à une liste impressionnante de lois, de règlements et de questions délicates, notamment les normes relatives à l'emploi, l'équité salariale, les relations de travail,

l'indemnisation des accidents du travail, la santé et la sécurité au travail, les droits humains, l'équité en matière d'emploi, etc. Il est inutile d'allonger la liste. Les employés sont déjà bien protégés par les lois actuelles. Des lois ou des règlements supplémentaires ne feraient que nuire aux tentatives d'attirer de nouveaux investissements en Ontario.»

Les observations précédentes représentent les positions divergentes des divers intervenants. Cette divergence permet de cerner le défi, défi qui consiste à trouver un équilibre et une solution à des problèmes complexes et variés.

# L'opinion du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée en matière de protection de la vie privée en milieu de travail

## Opinion générale

Le commissaire considère la protection de la vie privée en milieu de travail comme une question d'importance qui prend sans cesse de l'ampleur en Ontario. En fin de compte, tous les travailleurs de l'Ontario ont droit à un filet de sécurité pour protéger leur vie privée. Il faut que ce filet de sécurité les protège contre les problèmes qui se posent en milieu de travail, notamment la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi. À l'heure actuelle, le commissaire estime qu'un filet de sécurité adéquat n'existe pas.

Selon le commissaire, il convient de ne pas se fier uniquement à des lignes de conduite facultatives pour protéger la vie privée en milieu de travail, car on ne saurait ainsi changer de façon durable la résolution des problèmes qui se posent dans la protection de la vie privée en milieu de travail.

En revanche, le commissaire souscrit à la nécessité de passer à des mesures législatives. Il y a lieu, cependant, que cette action se déroule dans le cadre d'un véritable processus de consultation multisectorielle et qu'elle comporte des recherches et des études appropriées. La consultation demande du temps, mais des changements réglementaires raisonnables qui traduisent un vrai équilibre des besoins et des droits tant des travailleurs que des employeurs ne peuvent intervenir que si l'on écoute les opinions de tous les intéressés.

Dans le domaine des tests génétiques en milieu de travail, le commissaire lance un avertissement clair. Même si les tests génétiques en milieu de travail au Canada sont, semble-t-il, très peu répandus à l'heure actuelle, la pratique de la surveillance génétique finira peu à peu par s'y infiltrer comme moyen de contrôle des risques environnementaux et professionnels. Si, au début, ces tests semblent s'inspirer d'un principe bienveillant, on craint qu'ils n'aboutissent au dépistage génétique visant à sélectionner des travailleurs libres de tares génétiques éventuelles. Devant la tentation que présentent ces technologies, le danger de voir se réaliser cette démarche est très imminent.

## L'adoption d'un filet de sécurité pour protéger la vie privée

De l'avis du commissaire, les éléments fondamentaux pour créer un filet de sécurité qui protège la vie privée en milieu de travail pour tous les travailleurs en Ontario sont les suivants :

### A. Généralités

- Une mesure législative qui interdit les tests génétiques, les tests de dépistage de drogues et les tests de dépistage du VIH et du sida, exécutés à *titre obligatoire*, dans tous les milieux de travail et dans tous les processus de sélection.
- Les questions de la protection de la vie privée en milieu de travail à examiner lors d'un processus de consultation multisectorielle à l'échelle de la province doivent porter sur la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi.
- Il faut que la loi s'inspire des principes énoncés par l'OCDE dans son «code de pratiques équitables en matière d'information».
- Il faut que les changements réglementaires fassent preuve de suffisamment de vision et de souplesse dans leur application pour englober les technologies tant futures qu'actuelles. Il faut que les champs d'action soient assez larges pour prévoir l'environnement global en milieu de travail au XXI<sup>e</sup> siècle ainsi que les réalités d'un monde électronique sans frontières.
- Il faut rechercher une interprétation large plutôt qu'étroite des mots «travail» et «milieu de travail» pour traduire le sens non traditionnel de ces expressions qui ne cesse d'évoluer.
- Il faut tenir compte du bien-être des travailleurs, au sens défini par ces derniers.
- Il faut mettre sur pied un mécanisme pour la résolution des conflits et pour la médiation.
- Il faut que la capacité des travailleurs d'exercer leurs fonctions soit évaluée au moyen d'un test de performance plutôt que d'un test de dépistage de drogues destiné à mesurer une atteinte à leurs facultés.
- Il faut rédiger clairement les droits des travailleurs et des employeurs.
- Il convient de regrouper toutes les lois ontariennes actuelles et futures en matière de protection de la vie privée en milieu de travail.

## B. Surveillance électronique

- Sauf en cas de circonstances extraordinaires, et de raisons évidentes ou soupçons de culpabilité, l'emploi d'appareils secrets pour surveiller des travailleurs devrait être interdit. Dans ces cas-là, il incombe à l'employeur de démontrer le besoin de surveillance.
- Il faut que la surveillance visible soit soumise à un contrôle strict au moyen de normes établies. Il s'agira d'établir des règles fondamentales pour la communication, l'objectif et les méthodes de surveillance électronique employées ou envisagées.
- Il faut que la conception et l'application de la surveillance visible ou secrète visent à ne pas recueillir des renseignements personnels non liés au travail et à la performance.

## C. Tests imposés aux travailleurs

- Il faut interdire de façon globale l'exécution, à titre obligatoire, de tests génétiques, tests de dépistage de drogues et tests de dépistage du VIH et du sida en milieu de travail.
- Il faut que le dépistage ou la surveillance génétique en cours d'emploi et dans des processus de sélection ne soit autorisé que si l'intéressé s'y prête de son plein gré et conserve le contrôle complet de l'utilisation et de la divulgation des données génétiques obtenues :
  - Nul ne doit être informé de ses caractéristiques ou troubles génétiques sans son consentement;
  - Les résultats des tests génétiques ne peuvent être divulgués à quiconque qu'avec le consentement de l'intéressé(e);
  - Nul ne doit se voir refuser un emploi, des avantages sociaux ou des soins pour avoir refusé de subir un test génétique;
  - Il faut interdire la création de banques de données qui renferment des informations génétiques sur l'ensemble de la population.
- Les questions et principes en matière de protection de la vie privée qui ont fait l'objet du rapport *Le SIDA en milieu de travail*, (décembre 1989) du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée doivent entrer en ligne de compte dans la formulation d'une loi portant sur la protection de la vie privée en milieu de travail, pour le secteur public et le secteur privé. Le sommaire de ces principes est reproduit en annexe B du présent rapport.
- Il faut fixer des normes provinciales pour les tests psychologiques.

## D. Dossiers d'emploi

- Il faut que les travailleurs du secteur privé bénéficient des mêmes droits de protection de la vie privée et d'accès à leurs renseignements personnels que les travailleurs visés par la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* et par la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

## Recommandations

En 1968, le psychanalyste Erich Fromm a écrit les paroles suivantes :

Il y a parmi nous un spectre qui rôde et que peu d'entre nous voient avec clarté... C'est un spectre neuf : une société complètement mécanisée, dévouée à la production et la consommation matérielle maximum, sous la direction des ordinateurs; et dans ce processus social, l'homme lui-même se transforme en un élément de la machine totale, bien nourri et choyé, mais passif, sans vie et sans sentiment. L'avènement de la nouvelle société amène la disparition de l'individualisme et de la vie privée; les sentiments envers autrui seront fabriqués par un conditionnement psychologique et d'autres artifices, ou par des drogues qui provoquent également un nouveau genre d'expériences introspectives.<sup>18</sup>

Il ressort de ce passage qu'il y plusieurs décennies, les sociologues prévoyaient l'impact de l'évolution technique sur les aspects humains de la société technologique. Poussant les choses à l'extrême, d'aucuns ont conclu que le milieu de travail des années 90 par la suite risquerait fort d'être le produit d'une technologie sans bride.

La politique en matière de protection de la vie privée évolue sans cesse. Les mesures visant à réprimer la surveillance électronique, les tests soumis aux travailleurs et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi en milieu de travail constituent un objectif politique d'importance critique. L'expansion rapide des technologies d'intrusion dans la vie privée en milieu de travail fait cruellement sentir le besoin d'intervention et de changement.

À l'échelle mondiale, les réponses des législateurs aux technologies qui évoluent ainsi qu'à leur utilisation sont encore à l'état embryonnaire. En Ontario, où des dispositions pour la protection de la vie privée des travailleurs existent, quoique à une échelle limitée, il faut élargir ces protections et faire en sorte que les générations futures de travailleurs puissent évoluer dans un milieu de travail où ils bénéficient du droit de protection de la vie privée.

Pour favoriser cet objectif, le commissaire recommande :

1. Que le gouvernement de l'Ontario impose par voie législative une interdiction immédiate de toutes formes de tests génétiques, tests de dépistage de drogues, tests de dépistage du VIH et du sida exécutés à titre obligatoire en cours d'emploi et lors des processus de sélection pour tous les travailleurs de l'Ontario; et qu'en attendant l'adoption de cette interdiction par voie législative, le gouvernement de l'Ontario interdise, grâce à des mesures nouvelles basées sur des politiques, toutes formes de tests génétiques, tests de dépistage de drogues et tests de dépistage du VIH et du sida exécutés à titre obligatoire dans tous les lieux de travail du gouvernement de l'Ontario.
2. Que le gouvernement de l'Ontario protège, par le moyen de lois formulées lors d'un processus de consultation multisectorielle à l'échelle provinciale, tous les employés de l'Ontario, notamment dans les domaines de la surveillance électronique, des tests imposés aux travailleurs et de l'utilisation abusive des dossiers d'emploi en cours d'emploi et dans des processus de sélection.
3. Que le gouvernement de l'Ontario examine les éléments fondamentaux du filet de sécurité pour la protection en milieu de travail proposé par le commissaire, de concert avec les opinions recueillies lors du processus de consultation multisectorielle pour la conception et le regroupement de lois en matière de protection de la vie privée en milieu de travail.

## **Annexe A — Sommaire, *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation* (juin 1992)**

### **Sommaire**

Quoique la *Charte canadienne des droits et libertés* ne protège pas explicitement le droit à la vie privée, ce droit a été reconnu comme une valeur fondamentale dans certains nombres de jugements rendus récemment par la Cour suprême du Canada. Il est difficile de définir ce qui constitue la vie privée, puisque le sens de cette expression peut varier selon le contexte. Néanmoins, trois catégories distinctes de droit à la vie privée se dégagent : la vie privée au sens spatial, la vie privée de la personne, et la vie privée et l'information. Le présent document étudie chacune de ces catégories de droit à la vie privée. La conjoncture de diverses tendances sociales, économiques et technologiques menacent la vie privée en milieu de travail.

La protection de la vie privée en milieu de travail ne retient l'attention que depuis peu. Aujourd'hui, on commence à considérer qu'il y aurait lieu de donner aux travailleurs dans leur milieu de travail les mêmes droits que ceux dont ils bénéficient en tant que membres de la société, comme le droit à la libre expression, à la vie privée, à l'égalité et à un traitement équitable. Toutefois, des conflits risquent de survenir alors que les travailleurs commencent à affirmer leur droit à la vie privée, à un moment où les employeurs cherchent à obtenir encore plus d'information sur les activités, les habitudes et l'état de santé des travailleurs.

Pour expliquer pourquoi la vie privée est une source de préoccupation croissante, le présent document examine trois questions fondamentales : l'utilisation de la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi.

### **Les pratiques et les techniques**

L'application de l'informatique et des télécommunications au domaine de la surveillance a modifié, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, la nature de la surveillance dans les lieux de travail au Canada. Aux fins de la présente étude, par surveillance électronique, nous entendons la collecte, la mémorisation, l'analyse et la communication de données concernant le rendement et les activités professionnelles d'un travailleur au moyen de dispositifs combinant l'informatique et les télécommunications (comme les téléphones). Tous les jours, des centaines de milliers de Canadiens sont soumis à la surveillance électronique en milieu de travail.

Les dispositifs de surveillance visuelle, comme les systèmes de télévision à circuit fermé, sont, semble-t-il, les plus courants en milieu de travail. La surveillance du téléphone, sous forme de systèmes de gestion des appels et de contrôle du service, sert à surveiller les appels téléphoniques des travailleurs et à recueillir des renseignements sur leur rendement. La surveillance par l'entremise de l'ordinateur de travail utilise un logiciel spécialement conçu pour obtenir des données sur le rendement des travailleurs qui utilisent des ordinateurs, depuis la procédure d'entrée en communication jusqu'à la procédure de sortie. Les systèmes de contrôle d'accès, comme les cartes et les clés magnétiques, sont également utilisés pour la surveillance. Certains dispositifs de contrôle d'accès ont recours à la biométrie pour identifier une personne. Enfin, il existe un système de suivi électronique des véhicules qui permet de connaître la position d'un véhicule grâce à un transmetteur ou un transpondeur fixé au véhicule.

Les progrès de la technologie, de la médecine et des sciences sociales ont permis l'élaboration d'un certain nombre de tests imposés aux travailleurs. Les principaux tests sont :

- **Les tests de dépistage de drogues**, pour déterminer si un travailleur prend ou a récemment pris des drogues ou de l'alcool.
- **Les tests génétiques**, pour déterminer la prédisposition d'ordre génétique d'un travailleur à diverses maladies.
- **Les analyses-vérité**, pour mesurer les réactions physiologiques d'un travailleur dans le but de déterminer s'il dit la vérité.
- **Les tests psychologiques**, pour mesurer les caractéristiques psychologiques du travailleur.

Aujourd'hui, les employeurs ont recours à ces techniques pour en connaître davantage sur les personnes qu'ils emploient ou envisagent d'employer.

Les employeurs tiennent des dossiers sur leur personnel et divers types de dossier d'emploi pour une foule de raisons. Ces dossiers contiennent des renseignements qui concernent directement les décisions d'emploi (p. ex. demandes d'emploi et évaluations du rendement). Cependant, les dossiers d'emploi peuvent également contenir divers renseignements de nature délicate, comme des cotes de crédit, des lettres de recommandation et des renseignements médicaux confidentiels.

Les employeurs utilisent de nouvelles pratiques en milieu de travail pour atteindre divers objectifs, dont une meilleure productivité, une amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs et une réduction du nombre d'accidents. Cependant, alors que les employeurs estiment que ces pratiques sont légitimement nécessaires à l'exploitation de l'entreprise, les opposants à ces pratiques affirment que celles-ci risquent de détruire la qualité de la vie professionnelle.

## La protection de la vie privée

Les défenseurs de la vie privée soutiennent que certaines pratiques en matière d'emploi sont très indiscrètes et portent atteinte à la vie privée des travailleurs. Leurs principales objections concernant la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive de dossiers d'emploi sont les suivantes :

- **La perte de l'autonomie personnelle** : On craint que les pratiques indiscrètes en matière d'emploi, comme la surveillance électronique, risquent d'entraîner une perte d'autonomie personnelle pour les travailleurs concernés.
- **L'absence de consentement** : Les employeurs peuvent adopter des pratiques en matière d'emploi, comme la surveillance électronique ou les tests, sans consulter les travailleurs concernés. Dans ces cas, les travailleurs n'ont pas l'occasion de donner leur consentement à cette pratique ni à la collecte subséquente de renseignements personnels à leur sujet.
- **L'atteinte à la vie privée de la personne** : L'une des grandes controverses sur le plan de la vie privée concernant les tests de dépistage des drogues et les tests génétiques porte sur le fait que ces tests constituent une invasion du corps humain et une atteinte directe à la vie privée de la personne.
- **L'atteinte à la vie privée relative à l'information** : Pouvoir déterminer quand, comment et dans quelle mesure les renseignements au sujet de soi peuvent être communiqués à autrui est un élément essentiel de la notion de vie privée relative à l'information. Quoique cette question ne se limite pas au milieu de travail, d'aucuns soutiennent que la perte du contrôle sur la communication des renseignements personnels est probablement l'enjeu le plus important en matière de vie privée.

Le code de pratiques équitables en matière d'information est une norme reconnue à l'échelle internationale pour la protection de la vie privée relative à l'information. Toutefois, les pratiques indiscrètes en matière d'emploi risquent d'enfreindre ce code. On se préoccupe notamment :

- De la collecte de renseignements personnels inutiles ou non pertinents;
- De la surveillance d'activités non liées au travail;
- De l'inexactitude des renseignements personnels;
- De l'utilisation et de la divulgation non autorisées de renseignements personnels;
- Du refus de l'accès aux dossiers d'emploi et du droit d'y apporter des rectifications.

- **L'expansion des pratiques** : On ne se rend pas encore pleinement compte des répercussions des pratiques en cause sur les travailleurs, sur le milieu de travail en général et sur l'ensemble de la société. De nombreux défenseurs de la vie privée craignent que l'utilisation de techniques indiscretes en milieu de travail ne fera que prendre de l'ampleur à mesure que l'on trouvera de nouvelles applications et que le coût de la technologie diminuera.
- **La Charte canadienne des droits et libertés** : Outre les questions particulières de protection de la vie privée, d'aucuns s'alarment du fait que certains principes juridiques fondamentaux sont compromis par des pratiques indiscretes en milieu de travail. On considère que ces pratiques peuvent également porter atteinte à certaines garanties de la *Charte canadienne des droits et libertés*, notamment : la présomption d'innocence, le traitement équitable, la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies et le droit à l'égalité devant la loi.

## Les considérations actuelles et futures

Les progrès technologiques débridés constituent l'une des principales menaces à la vie privée. Une technologie hautement perfectionnée permet de franchir les barrières physiques qui, dans le passé, servaient à la protection de la vie privée. Les protections légales traditionnelles deviennent donc en grande partie insuffisantes.

Au cours de la dernière décennie, on est devenu plus sensible à l'importance qu'il y a de se pencher sur les questions de protection de la vie privée en milieu de travail. On a pris certaines mesures limitées pour réglementer la surveillance du téléphone, les analyses-vérité, les tests de dépistage de drogues et l'utilisation abusive de dossiers d'emploi. Certaines techniques nouvelles, comme la surveillance informatique et les tests génétiques, n'ont pas encore fait l'objet d'une réglementation de la part des pouvoirs publics.

Les règlements législatifs sur les pratiques potentiellement indiscretes en matière d'emploi sont très fragmentaires et offrent une protection insuffisante contre les abus. Quoique les lignes directrices et les décisions des tribunaux permettent de mieux définir le droit à la vie privée en milieu de travail, certains défenseurs de la vie privée s'inquiètent de la lenteur de cette définition.

Les conventions collectives peuvent servir à restreindre certaines pratiques en matière d'emploi. Quoique les causes d'arbitrage en matière de relations professionnelles aient permis de définir un droit à la vie privée en milieu de travail, le processus de négociation collective est considéré comme un outil n'ayant ni la force ni la portée nécessaires pour réglementer des pratiques en matière d'emploi, dont les tests imposés aux travailleurs et la surveillance électronique.

Depuis quelque temps déjà, on demande l'adoption de lois et la cessation de certaines pratiques. La plus récente objection contre les tests de dépistage de drogues a été présentée en février 1992 par l'Association canadienne des libertés civiles au ministère du Travail de l'Ontario. Cet organisme a

exhorté le ministère à proposer une loi interdisant aux employeurs d'obliger, de façon aléatoire ou universelle, les personnes qu'ils emploient ou envisagent d'employer à fournir des échantillons d'urine ou d'autres liquides corporels pour le dépistage de la consommation de drogues.

Certains observateurs croient que le recours à des pratiques comme la surveillance électronique en milieu de travail a déjà un tel «élan» qu'il serait difficile de l'arrêter. Ils considèrent que la véritable question n'est pas de savoir s'il y a lieu d'utiliser une pratique quelconque, mais plutôt de savoir comment on peut la rendre le moins préjudiciable possible pour les travailleurs. Si on juge que la situation actuelle est insatisfaisante, il y a différentes façons de procéder.

## 1. Les lignes directrices facultatives

L'élaboration de lignes directrices facultatives pourrait se faire sous diverses formes. Le gouvernement de l'Ontario pourrait :

- Inciter les employeurs à élaborer leurs propres lignes directrices;
- Élaborer des lignes directrices en collaboration avec les groupements syndicaux et patronaux et ensuite encourager les employeurs à les adopter;
- Désigner un organisme (p. ex. le bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée ou la Commission des droits de la personne) pour examiner à titre indépendant les lignes directrices élaborées et s'assurer qu'elles répondent à des normes minimales fixées par les gouvernements.

La participation des pouvoirs publics à l'établissement de lignes directrices ou de normes minimales permettrait d'assurer que les besoins de toutes les parties concernées sont prises en compte et qu'un consensus se dégage parmi les intéressés sur un certain nombre de questions comme : quels secteurs seraient visés (le secteur public, le secteur privé, ou les deux), comment ces lignes directrices seraient adoptées, comment elles seraient appliquées et s'il y aurait un mécanisme d'appel.

## 2. La voie législative

Une autre façon de résoudre le problème serait de réglementer par voie législative les pratiques en matière d'emploi, comme les tests imposés aux travailleurs, la surveillance électronique et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi. Vu que plusieurs lois traitent déjà de certaines pratiques en matière d'emploi en Ontario (p. ex. la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur les relations de travail* et le *Code des droits de la personne*), on pourrait considérer cette option comme une extension logique de ces lois. Comme la portée de chacune de ces lois est différente, il faut examiner avec soin les avantages et les inconvénients de chacune, afin de déterminer quelles lois il y aurait lieu de modifier.

La façon dont les règlements législatifs seraient adoptés pourrait varier :

- On pourrait traiter des différentes pratiques séparément en adoptant des lois distinctes ou dans le cadre d'une seule et même loi;
- On pourrait modifier les lois actuelles ou en adopter de nouvelles.

En raison des limites des lois actuelles (p. ex. certaines d'entre elles ne s'appliquent qu'au secteur public, tandis que d'autres ne prévoient pas d'organismes de réglementation ayant l'autorité de rendre des ordonnances), l'option la plus appropriée pourrait être de rédiger une loi pour réglementer précisément ces nouvelles pratiques en matière d'emploi.

### **3. Une étude plus approfondie**

Comme on a mené peu d'études sur l'étendue et les répercussions de ces nouvelles pratiques en milieu de travail, il pourrait être un peu tôt pour tenter de formuler un règlement en ce moment. En conséquence, une autre option serait de mener une étude plus approfondie sur ces questions sous la forme de consultations par les pouvoirs publics auprès du monde des affaires, des syndicats et des groupements de défense. Après une telle étude, les pouvoirs publics seraient mieux en mesure de déterminer quels règlements, s'il y a lieu, seraient les plus appropriés.

## **Annexe B — Résumé des principes de protection de la vie privée, *Le VIH et le sida en milieu de travail* (décembre 1989)**

### **Résumé des principes de protection de la vie privée**

#### **Premier principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Il est interdit d'imposer des épreuves de dépistage du VIH aux employés éventuels ou actuels.

#### **Deuxième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Ni les membres actuels de personnel, ni les candidats à un poste n'ont l'obligation de divulguer des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida pour conserver ou pour obtenir un poste.

#### **Troisième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Aucun employé n'a le droit d'obtenir des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida et aucun employeur n'a le droit de divulguer de tels renseignements aux collègues d'une personne infectée.

#### **Quatrième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Les employeurs chercheront à éduquer leur personnel sur la nature de l'infection par le VIH et du sida, sur les conséquences éventuelles d'un traitement indu des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida pour la personne concernée et sur les obligations découlant du droit, des garanties constitutionnelles et des principes généraux en matière de protection de la vie privée quant au traitement des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida.

#### **Cinquième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Tout renseignement fourni volontairement par une personne à son propos ne doit être conservé que s'il répond à des critères semblables à ceux qui s'appliquent, en vertu du paragraphe 38(2) de la *Loi*, à la collecte de renseignements personnels. Les renseignements personnels touchant au VIH ou au sida ne doivent être donc conservés que s'ils respectent au moins l'un des trois critères suivants :

- Leur conservation est autorisée expressément par une loi;
- Leur conservation est nécessaire à l'exécution de la loi;
- Leur conservation est nécessaire au bon exercice d'une activité autorisée par la loi.

### **Sixième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Aucun employeur ne doit recueillir, utiliser, divulguer ni conserver des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida qui concernent les membres de son personnel et qui lui sont fournis par un tiers.

### **Septième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Les employeurs qui recueillent des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida doivent veiller à prendre de grandes précautions pour protéger ces renseignements contre toute utilisation ou divulgation accidentelles ou non autorisées.

### **Huitième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Les employeurs ne doivent jamais oublier le risque qu'une personne qui a réagi négativement à une épreuve de dépistage d'anticorps anti-VIH peut, par la suite, devenir séropositive et que la probabilité statistique de ce renversement de situation augmente avec le temps. Les employeurs doivent aussi se rappeler les autres lacunes présentées par les résultats tant positifs que négatifs des épreuves de dépistage des anticorps anti-VIH.

### **Neuvième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Les orientations générales régissant les milieux de travail doivent clairement énoncer que les membres du personnel ont ordinairement le droit d'avoir accès aux renseignements personnels touchant au VIH ou au sida les concernant en vertu du paragraphe 47(1) de la *Loi de 1987 sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Elles doivent aussi préciser que, en vertu du paragraphe 47(2) de la *Loi*, les membres du personnel ont le droit de demander la rectification de ces renseignements personnels, d'exiger que leur soit annexée une déclaration de désaccord et d'exiger que d'autres entités soient avisées de la demande de rectification ou de la déclaration de désaccord.

## **Dixième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

En vertu de l'article 41 de la *Loi de 1987 sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, les renseignements personnels touchant au VIH ou au sida ne peuvent être utilisés que dans les situations suivantes :

- Lorsque la personne concernée par ces renseignements les a identifiés précisément et a consenti à leur utilisation;
- Aux fins pour lesquelles ces renseignements ont été obtenus ou recueillis;
- à des fins compatibles aux fins pour lesquelles ces renseignements ont été obtenus ou recueillis;
- à des fins qui justifient leur divulgation à l'institution en vertu de l'article 42 de la Loi;

En raison de la nature extrêmement délicate des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida, nous recommandons que la détermination d'une fin "compatible" aux termes de l'article 41 reçoive l'approbation de la personne responsable de l'institution ou celle de son délégué.

## **Onzième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Les employeurs ne doivent divulguer aucun renseignement personnel touchant au VIH ou au sida en dehors des situations prévues à l'article 42 de la *Loi de 1987 sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Il conviendra, dans certains cas, d'ajouter aux dispositions de l'article 42 relatives à la divulgation de ces renseignements la condition supplémentaire du consentement de la personne concernée par ces renseignements. Lorsque cette personne n'accorde pas son consentement ou ne peut l'accorder, c'est la personne responsable de l'institution en cause (ou son délégué) qui devra approuver une telle divulgation.

Particulièrement, on s'efforcera d'obtenir le consentement de la personne concernée dans les cas où la divulgation des renseignements se fait en vertu des paragraphes a), c), d), e), h) et i) de l'article 42. Lorsque la personne concernée n'accorde pas son consentement ou ne peut l'accorder, c'est la personne responsable de l'institution (ou son délégué) qui devra approuver la divulgation de renseignements personnels touchant au VIH ou au sida en vertu de ces paragraphes. Par ailleurs, lorsque la mise en oeuvre d'une mesure d'exécution de la loi empêche d'obtenir le consentement de la personne concernée par les renseignements, on devra obtenir l'autorisation de la personne responsable (ou de son délégué) pour divulguer de tels renseignements en vertu des paragraphes f) et g) de l'article 42.

Il est interdit de divulguer des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida en vertu des paragraphes l), m), n), p), q) et r) de l'article 42 sans le consentement de la personne concernée.

Compte tenu du mandat du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée, il n'est pas nécessaire d'obtenir le consentement de la personne concernée ni l'approbation de la personne responsable de l'institution pour divulguer des renseignements personnels touchant au VIH ou au sida au commissaire à l'information et à la protection de la vie privée en vertu du paragraphe o) de l'article 42.

## **Douzième principe en matière de protection de la vie privée au travail**

Avant de prendre sa décision quant à l'opportunité de divulguer des renseignements personnels touchant au sida, la personne responsable de l'institution (ou son délégué) se penchera sur les points suivants :

- Les motifs qui justifient la divulgation de ces renseignements;
- Les conséquences défavorables éventuelles de la divulgation de ces renseignements sur la ou les personnes concernées;
- La probabilité que la personne ou l'entité demandant d'avoir accès à ces renseignements en respectent le caractère confidentiel;
- La probabilité que la personne ou l'entité demandant d'avoir accès à ces renseignements les utilisent aux seules fins qui motivent la demande de divulgation;
- Le degré d'exactitude et de mise à jour des renseignements.

N.B. Ces principes ont été proposés avant que la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* soit entrée en vigueur.

## Renvois

1. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, soit l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, chap. 11.
2. Karen Nussbaum, «Workers under surveillance», *Computerworld*, vol. XXVI, n° 1 (6 janvier 1992), p. 21.
3. Ces notions sont traitées en profondeur dans *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation*, chapitre 2, p. 24-40.
4. Extrait des observations des intervenants reçues par le commissaire en réponse à *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation*.
5. Associated Press, «Job stress epidemic, U.N. says», *Toronto Star* (23 mars 1993), p. A2.
6. Associated Press, «Job stress a global phenomenon, U.N. report says», *Toronto Star* (29 mars 1993), p. D1.
7. Steelcase Inc., *Office Environment Index Summary Report - Canada* (Summary Series), 1991, p. 5.
8. Canada, Commissaire à la protection de la vie privée, *Le dépistage antidrogue et la vie privée*, Approvisionnement et Services Canada, 1992, p. 4.
9. Ibid.
10. Ontario, Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée, *Submission to the Ontario Law Reform Commission Project on Genetic Testing*, septembre 1992, p. 3-4.
11. Commission de réforme du droit de l'Ontario, *Rapport sur le dépistage de l'intoxication par les drogues ou l'alcool au lieu de travail*, 1992, p. 121.
12. Québec, projet de loi 68, *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, trente-quatrième législature, deuxième session, 1992. Notes explicatives données dans l'introduction à la loi.
13. Canada, Communications Canada, *Principes de protection de la vie privée dans les télécommunications*, décembre 1992.

Le ministère des Communications a publié les six Principes de protection de la vie privée dans les télécommunications le 7 décembre 1992. Ces principes s'adressaient à tous les fournisseurs de services de télécommunication, notamment les transporteurs de télécommunication réglementés,

les revendeurs, les fournisseurs de services perfectionnés et les exploitants de réseaux privés. Les six principes s'établissent comme suit :

1. Les Canadiens attachent beaucoup d'importance à leur vie privée. Il faut implicitement tenir compte de ce facteur dans la fourniture, l'utilisation et la réglementation des services de télécommunication.
  2. Les Canadiens doivent connaître les incidences possibles de l'utilisation des services de télécommunication sur leur vie privée. Il revient à tous les fournisseurs de services de télécommunication et au gouvernement de les en informer clairement.
  3. Quand un nouveau service de télécommunication menace de porter atteinte à la vie privée, il faut prendre des dispositions pour la protéger sans frais, à moins qu'il existe des raisons impérieuses de ne pas le faire.
  4. Il est essentiel, pour protéger la vie privée, de limiter la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels découlant de l'emploi de réseaux de télécommunication et obtenus par les fournisseurs de services. Sauf s'il y a de l'intérêt général ou si la loi l'autorise, de tels renseignements ne devraient être recueillis, utilisés ou communiqués qu'avec le consentement éclairé et exprimé des intéressés.
  5. Le droit d'être laissé tranquille va au coeur même de la vie privée. Il faudrait contrebalancer l'utilisation légitime des communications automatiques d'une part, et l'intrusion dans la vie privée qu'elles peuvent constituer, d'autre part. Toutes les parties en cause ont la responsabilité de s'entendre sur les règles de base ainsi que sur les recours dont les Canadiens pourront se prévaloir pour se protéger des télécommunications non désirées et donc importunes.
  6. Il est possible que les attentes des Canadiens en matière de protection de la vie privée changent avec le temps. Il faut donc réévaluer périodiquement les méthodes utilisées pour protéger la vie privée par rapport aux télécommunications, pour tenir compte notamment de l'évolution des technologies et des services offerts.
14. L'organisme de protection de la vie privée dans le domaine des télécommunications sera financé par l'industrie et dirigé par des groupements de consommateurs, des spécialistes de la protection de la vie privée et des représentants venant de l'industrie. L'organisme aura pour tâche d'entendre des plaintes du public, de lancer des enquêtes et de prendre des mesures disciplinaires. Les décisions de l'organisme seront exécutoires et publiques.
  15. Canada, ministère de la Justice, Communiqué de presse - «Dépôt du projet de loi sur la surveillance électronique», 11 décembre 1992.

16. Ontario, Commission de réforme du droit de l'Ontario, *Rapport sur le dépistage de l'intoxication par les drogues ou l'alcool au lieu de travail*, Toronto, Commission de réforme du droit de l'Ontario, septembre 1992, p. 1.
17. Warren Gerard, «Fighting back against a urinary witch-hunt», *Toronto Star* (30 janvier 1993), p. D1.
18. Erich Fromm, *The Revolution of Hope - Towards a Humanized Technology*, New York, Harper and Row Publishers, Inc., octobre 1968, p. 1.

## Bibliographie

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Le dépistage antidrogue et la vie privée*. Approvisionnement et Services Canada, 1992.

Canada, Communications Canada. «Principes de protection de la vie privée dans les télécommunications». Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, décembre 1992.

Canada, ministère de la Justice. Communiqué de presse - «Dépôt du projet de loi sur la surveillance électronique». 11 décembre 1992.

*Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

Erich Fromm. *The Revolution of Hope - Towards a Humanized Technology*. New York, Harper and Row Publishers, Inc., 1968.

«Job stress a global phenomenon, U.N. report says». *Toronto Star* (29 mars 1993), p. D1.

«Job stress epidemic, U.N. says». *Toronto Star* (23 mars 1993), p. A2.

Karen Nussbaum. «Workers under surveillance». *Computerworld*, vol. XXVI, n° 1 (6 janvier 1992), p. 21.

Ontario, Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée. *La protection de la vie privée en milieu de travail : document de consultation*. Toronto, Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée/Ontario, juin 1992.

Ontario, Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée. *Submission to the Ontario Law Reform Commission Project on Genetic Testing*. Toronto, Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée/Ontario, septembre 1992.

Ontario, Commission de réforme du droit de l'Ontario. *Rapport sur le dépistage de l'intoxication par les drogues ou l'alcool au lieu de travail*. Toronto, Commission de réforme du droit de l'Ontario, septembre 1992.

Québec. Projet de loi 68, *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

Steelcase Inc. *Office Environment Index Summary Report - Canada* (Summary Series). Grand Rapids (Michigan), Steelcase Inc., 1991.

Warren Gerard. «Fighting back against a urinary witch-hunt». *Toronto Star* (30 janvier 1993), p. D1.



**Commissaire à l'information  
et à la protection de la vie  
privée/Ontario**

2, rue Bloor Est  
Bureau 1400  
Toronto (Ontario)  
M4W 1A8

416-326-3333  
1-800-387-0073  
Télécopieur : 416-325-9195  
ATS (Téléimprimeur) : 416-325-7539  
Site Web : [www.ipc.on.ca](http://www.ipc.on.ca)