OSLER

Les exigences de la politique de surveillance électronique de l'Ontario sont maintenant en vigueur

7 NOVEMBRE 2022 5 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- Droit du travail et de l'emploi

Auteurs(trice): Melanie Simon, Kelly O'Ferrall, Tamara Kljakic

Depuis le 11 octobre 2022, tous les employeurs de l'Ontario comptant au moins 25 employés doivent avoir mis en place une politique écrite indiquant s'ils surveillent électroniquement leurs employés et les méthodes utilisées à cette fin. À partir de 2023, les employeurs atteignant le seuil d'au moins 25 employés au 1er janvier de chaque année devront avoir mis en place une telle politique avant le 1er mars de la même année.

La *Loi de l'an 2000 sur les normes d'emploi* (la LNE) a été modifiée pour inclure cette exigence en vertu du projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*.

Qu'est-ce que la surveillance électronique?

La « surveillance électronique » n'est pas définie dans la LNE ; cependant, les directives publiées par le ministère du Travail décrivent la surveillance électronique comme toutes les formes de surveillance des employés et des employés ponctuels effectuées par voie électronique, indépendamment du fait que cette surveillance ait lieu sur un équipement fourni par l'employeur ou qu'elle ait lieu lorsque les employés se trouvent sur le lieu de travail ou non.

Notamment, la nouvelle exigence de la LNE de mettre en place une politique de surveillance électronique n'affecte ni ne limite la capacité d'un employeur à utiliser comme il l'entend les renseignements obtenus par l'entremise de cette politique. En d'autres termes, il n'y a aucun nouveau droit de protection des renseignements personnels ou d'augmentation des droits de protection des renseignements personnels des employés du fait de la nouvelle exigence. Toutefois, les employeurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils élaborent leurs propres politiques de surveillance électronique, afin de ne pas accorder involontairement de nouveaux droits contractuels aux employés.

Application de la politique de surveillance électronique

Les employeurs qui atteignent le seuil d'employés susmentionné doivent mettre en œuvre une politique de surveillance électronique à l'égard de tous leurs employés en Ontario, y compris les gestionnaires et les employés en période d'essai. Les lignes directrices de la LNE précisent cependant que les employeurs ne sont pas tenus de mettre en œuvre la même politique à l'égard de tous ces employés.

Actuellement, seule la province de l'Ontario oblige les employeurs à adopter une politique de surveillance électronique. Certaines provinces, comme la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec, ainsi que les lieux de travail sous réglementation fédérale, ont des lois sur la

protection des renseignements personnels qui peuvent avoir une incidence sur l'adoption d'une politique de surveillance électronique. Si votre organisation envisage d'adopter une politique de surveillance électronique à l'extérieur de l'Ontario ou dans un milieu de travail sous réglementation fédérale, consultez Osler pour connaître l'incidence de ces lois sur l'élaboration de politiques de surveillance électronique.

Exigences de la politique

La politique écrite sur la surveillance électronique doit contenir les renseignements suivants :

- Une mention indiquant si l'employeur surveille électroniquement les employés et, le cas échéant :
  - la description de la manière dont l'employeur peut surveiller électroniquement les employés et les circonstances dans lesquelles il peut le faire.
  - les fins auxquelles l'employeur peut utiliser les renseignements obtenus au moyen de la surveillance électronique.
- La date à laquelle la politique a été rédigée et la date de toutes les modifications qui y ont été apportées.

Une copie de la politique écrite sur la surveillance électronique doit être fournie à chaque employé dans les 30 jours suivant le jour où la politique est tenue d'être mise en place ou, si la politique existante est modifiée, dans les 30 jours de la date à laquelle les modifications ont été apportées.

Aspects à considérer pour l'élaboration d'une politique de surveillance électronique

Considérez les points suivants lors de la rédaction d'une politique de surveillance électronique :

1. **Qu'est-ce que l'organisation a l'intention de surveiller électroniquement?** Il peut s'agir, par exemple, d'Internet, d'ordinateurs, d'ordinateurs portables, de téléphones, d'accès à distance à des réseaux privés virtuels (VPN), d'accès à des fichiers informatiques, de bases de données électroniques, de courriers électroniques et d'autres communications électroniques, d'applications professionnelles (par exemple, des logiciels de gestion des dossiers), de programmes électroniques, de caméras de surveillance, de cartes de sécurité et de tout autre dispositif, de suivi de la géolocalisation (GPS), d'imprimantes, de numériseurs, etc.
2. **Dans quelles circonstances cette surveillance se déroulera-t-elle?** Par exemple, aura-t-elle lieu en tout temps? Seulement pendant les heures normales de travail? Seulement pendant l'horaire de travail de l'employé?
3. **À quelles fins l'organisation surveillera-t-elle électroniquement les employés?** Demandez-vous, par exemple, si la surveillance peut être utilisée à des fins liées aux opérations commerciales, à l'administration des affaires, à la conformité, à la sécurité, aux enquêtes sur le lieu de travail, à la productivité et/ou à la gestion du rendement. Envisagez les situations dans lesquelles une surveillance destinée à être effectuée à une fin

particulière pourrait révéler des renseignements qui pourraient être utilisés à une fin différente.

4. **Interaction avec d'autres politiques organisationnelles.** Examinez comment la politique de surveillance électronique interagit avec d'autres politiques de l'organisation, par exemple celles relatives aux technologies de l'information. Assurez-vous que ces politiques établissent des normes cohérentes et ne se contredisent pas mutuellement.

Pour en savoir plus sur les obligations de votre organisation en ce qui concerne l'adoption d'une politique de surveillance électronique et les moyens à mettre en œuvre pour se conformer aux exigences de la loi, communiquez avec le groupe de Droit du travail et de l'emploi d'Osler.