



Information and Privacy
Commissioner of Ontario
Commissaire à l'information et à la
protection de la vie privée de l'Ontario

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE

Le 23 janvier 2023

L'honorable Kaleed Rasheed
Ministre des Services au public et aux entreprises
Bureau du ministre
College Park, 5^e étage
777, rue Bay
Toronto ON M7A 2J3

L'honorable Monte McNaughton
Ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
Bureau du ministre
400, av. University, 14^e étage
Toronto ON M7A 1T7

Objet : Rapport du député fédéral Michael Coteau sur la surveillance des employés

Messieurs les Ministres,

Comme il s'agit de la première lettre que je vous adresse en 2023, permettez-moi de vous souhaiter une nouvelle année heureuse, paisible et productive.

J'aimerais porter à votre attention un rapport publié récemment par le député fédéral Michael Coteau sur la surveillance des employés au Canada, intitulé [*L'essor du bossware : protéger la vie privée des Canadiens qui travaillent à domicile*](#). Ce rapport préconise l'établissement d'un cadre pancanadien sur la surveillance exercée par les employeurs, et annonce un futur projet de loi fédéral d'initiative parlementaire. La publication de ce rapport par un député fédéral qui réclame un cadre fédéral-provincial-territorial harmonisé nous rappelle que la protection de la vie privée des employés est une question qui est avant tout de compétence provinciale. Les lacunes importantes qui persistent dans les mesures législatives de protection de la vie privée visant la grande majorité des travailleurs ontariens requièrent une attention urgente afin que l'Ontario devienne un territoire numérique de premier plan où vivre et travailler.

La surveillance des employés s'est intensifiée considérablement depuis la pandémie. Comme le souligne le rapport, pas moins de 60 % des Canadiens ont commencé à travailler à domicile en 2020, et 40 % des employés pourraient rester à la maison en permanence. En juillet 2021, 46 % des répondants à un sondage mené par la province ont affirmé travailler presque exclusivement, voire uniquement, à domicile. Ce virage a accéléré le recours à des technologies de surveillance pour faire le suivi des activités des employés pendant leur journée de travail. Ce suivi peut comprendre la surveillance informatique : les frappes au clavier, les mouvements du curseur et des captures d'écran, ou des données biométriques comme des enregistrements de la voix et des mouvements des yeux et des muscles du visage par webcam. D'autres formes de suivi



2 Bloor Street East
Suite 1400
Toronto, Ontario
Canada M4W 1A8

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

Tel/Tél : (416) 326-3333
1 (800) 387-0073
TTY/ATS : (416) 325-7539
Web : www.ipc.on.ca

perfectionnées comprennent l'analyse des comportements et des sentiments. La surveillance peut avoir des conséquences professionnelles importantes et mesurables; elle peut influencer sur la rémunération, donner lieu à des promotions ou au congédiement, mais aussi avoir une incidence plus subtile et plus difficile à mesurer, comme le stress et les effets sur la santé mentale qu'éprouve l'employé parce que son employeur a une présence numérique dans son foyer.

Un débat est en cours sur la façon dont les employeurs devraient évaluer la productivité dans un environnement de travail à distance, et sur la question de savoir s'il est approprié d'exercer une surveillance portant atteinte à la vie privée pour déterminer à quoi les employés consacrent leur temps. Comme ces pratiques se répandent, les décideurs doivent prévoir les conséquences futures de ces technologies en constante évolution et y faire face avant qu'elles n'aillent trop loin.

Par exemple, la surveillance peut avoir pour effet d'envahir le domicile d'un employé et de consigner des détails intimes de la vie familiale qui ne sont pas liés à ses fonctions professionnelles. Elle peut également pénaliser les employés pour des périodes d'inactivité présumée, et écarter des aspects importants mais invisibles ou non mesurés de leur travail. Les données de surveillance, lorsqu'elles sont associées et analysées au moyen de l'intelligence artificielle, pourraient également donner lieu à des inférences psychométriques négatives (p. ex., au sujet de la santé mentale ou de la compétence cognitive) servant à établir un profil des employés ou à mesurer leur rendement sans garantie d'exactitude et sans que l'employé ne puisse les contester. Faute de réglementation efficace, cela pourrait donner lieu à des déséquilibres de pouvoir considérables entre employés et employeurs, particulièrement au sein des populations vulnérables et des communautés marginalisées.

Le rapport de M. Coteau soulève des questions qui méritent votre attention en ce qui concerne l'Ontario.

- **Amélioration de la couverture législative :** Le rapport traite de la faiblesse générale des mesures de protection prévues par les lois en vigueur au Canada et des divergences entre ces mesures. L'Ontario a beaucoup de pain sur la planche à ce chapitre. Étant donné la division des pouvoirs en vertu de la constitution, les lois fédérales ne peuvent combler les lacunes de longue date concernant les renseignements personnels des employés en Ontario. Seule une loi provinciale sur la protection de la vie privée pourrait y parvenir. L'Ontario devrait au moins instaurer les mesures de base de protection de la vie privée qui sont déjà en vigueur à l'échelon fédéral et dans les lois du Québec, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.
- **Entente-cadre et ensembles communs de normes :** Le rapport traite également de la nécessité de négocier une entente-cadre pancanadienne prévoyant que chaque ordre de gouvernement a un rôle à jouer dans sa sphère de compétence. Il souligne que les employeurs réclament des règles harmonisées s'appliquant dans l'ensemble du pays et correspondant aux normes internationales. Une telle harmonisation est déjà possible au Canada au moyen de textes de loi essentiellement semblables sur lesquels l'Ontario pourrait se fonder, compte tenu de la convergence croissante d'initiatives récentes de réforme législative visant à respecter des normes reconnues dans le monde.

Je félicite le gouvernement d'avoir franchi une première étape importante en modifiant la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'obliger les employeurs à adopter une politique sur la surveillance électronique de leurs employés et à la communiquer à ces derniers. Cela dit, et comme je l'ai fait remarquer au Comité permanent de la politique sociale, ces modifications comportent toujours des lacunes et faiblesses considérables. Par exemple, elles ne confèrent pas aux employés le droit de contester le contenu des politiques ou leur non-respect par l'employeur, ou de porter plainte à ce sujet. De plus, ces modifications n'empêchent pas l'employeur d'utiliser à sa guise les renseignements recueillis par la surveillance des employés, et elles ne confèrent aux travailleurs aucune protection contre les pratiques de surveillance électronique déraisonnables ou envahissantes.

Il s'agit là de questions complexes, qui nécessitent une compréhension plus nuancée des technologies en usage, de la manière dont les employeurs s'en servent et de la façon dont les différents cadres législatifs peuvent s'articuler pour orienter leur utilisation responsable. Je demande instamment à vos ministères de collaborer pour régler ces questions, et mon bureau est à votre disposition pour toute consultation et assistance tout au long du processus d'élaboration des politiques et des textes de loi.

Le recours croissant à la surveillance des employés présente des risques considérables, mais aussi des occasions à saisir. Il requiert un engagement et des mesures opportunes de la part de nos gouvernements. J'ai bon espoir que l'Ontario prendra les mesures législatives nécessaires pour protéger les employés de la province, afin de leur offrir un avenir professionnel dans lequel ils pourront avoir confiance et s'épanouir. Ce n'est vraiment qu'avec la pleine contribution, l'engagement et l'ingéniosité d'une main-d'œuvre moderne que la province pourra atteindre son objectif ambitieux de devenir un chef de file mondial du numérique.

Étant donné l'intérêt considérable que cette question revêt pour le public, et par souci de transparence, j'ai l'intention de publier la présente lettre sur le site Web du Bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée.

Veillez agréer, Messieurs les Ministres, l'assurance de ma haute considération.



Patricia Kosseim
Commissaire

- c. c. Michelle E. DiEmanuele, secrétaire du Conseil des ministres
Renu Kulendran, sous-ministre des Services au public et aux entreprises
Greg Meredith, sous-ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
John Roberts, directeur général de la protection de la vie privée et archiviste de l'Ontario