

Allocution de la commissaire devant le Comité permanent de la politique sociale de l'Assemblée législative sur l'annexe 2 du projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*

- Bonjour.
- Merci de m'avoir donné cette occasion de présenter mon point de vue sur le projet de loi 88.
- Je suis en compagnie de Lauren Silver, conseillère principale en politiques de mon bureau.
- Je me concentrerai sur l'annexe 2 de ce projet de loi, qui modifierait la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* afin d'exiger que les employeurs qui ont à leur service 25 employés ou plus adoptent une politique écrite indiquant s'ils surveillent électroniquement leurs employés, comment et dans quelles circonstances, ainsi que les fins auxquelles ils utiliseront les renseignements obtenus.
- Je salue les mesures que prend le gouvernement en vue de favoriser la transparence des pratiques de surveillance en milieu de travail.
- Depuis le début de la pandémie, la demande d'outils de surveillance en milieu de travail et à distance a connu une croissance spectaculaire¹ en raison de la généralisation du télétravail.
- Selon Statistique Canada², en janvier 2021, 32 % des employés canadiens travaillaient surtout à domicile, comparativement à seulement 4 % cinq ans auparavant.
- Un sondage mené récemment par Ipsos prévoit que même après la fin de la pandémie, pas plus de la moitié des Canadiennes et des Canadiens qui travaillent actuellement à domicile s'attendent à retourner au bureau régulièrement en 2022³.
- L'essor du télétravail a poussé les employeurs à adopter de nouvelles façons de superviser leurs employés et d'évaluer leur rendement à distance.
- Ce phénomène a fait augmenter la demande de technologies de surveillance des employés.

Allocution de la commissaire devant le Comité permanent de la politique sociale de l'Assemblée législative sur l'annexe 2 du projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*

- D'après un rapport de Market Research Future, d'ici 2028, le secteur de la surveillance des employés représentera 6,8 milliards de dollars américains.
- Le secteur des logiciels de productivité connaît également une croissance constante et devrait atteindre environ 38 milliards de dollars d'ici 2027⁴.
- Les logiciels de surveillance des employés, que l'on appelle parfois « patrongiciels »⁵, sont dotés de nombreuses fonctionnalités. Ainsi, ils peuvent :
 - surveiller toutes les activités des appareils informatiques, qu'il s'agisse des frappes au clavier, des communications par courrier électronique, des activités du réseau et du contenu affiché sur les écrans;
 - effectuer des enregistrements audio et vidéo des employés, y compris leurs expressions faciales, et les analyser afin d'interpréter leurs émotions et comportements;
 - suivre l'emplacement, les mouvements et les activités des employés à distance par des outils tels que la géolocalisation, la télématique, la technologie prêt-à-porter, des applications numériques de santé et des logiciels de pointage biométriques.
- Combinées et analysées au moyen d'algorithmes, toutes ces données peuvent procurer aux employeurs de nombreuses informations qui leur permettent non seulement de déceler et de signaler les comportements des employés, mais aussi de les prévoir et de les influencer.
- La prise de décision automatisée s'appuyant sur des caractéristiques présumées peut influencer sur le rendement des employés et leurs perspectives de réussite et de promotion.

Allocution de la commissaire devant le Comité permanent de la politique sociale de l'Assemblée législative sur l'annexe 2 du projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*

- On peut s'attendre à ce que les progrès réalisés sur le plan des technologies et de l'analytique amplifient ces tendances⁶.
- Il est facile d'imaginer que les outils de surveillance électronique pourraient donner lieu à des prédictions erronées ou aller trop loin, surtout maintenant que le domicile, voire tout endroit où se trouve l'employé, peut désormais constituer un lieu de travail.
- Où se situe la limite entre l'espace personnel et l'espace privé?
- Comment déterminer quelles activités doivent ou ne doivent pas être surveillées lorsqu'un employé travaille à domicile?
- L'emplacement, les recherches sur Internet ou les appels personnels des employés feront-ils l'objet d'une surveillance électronique pendant leurs temps libres?
- Les activités des employés sur les médias sociaux seront-elles aussi surveillées?
- Ou vérifiera-t-on si les employés font appel ou non aux initiatives de bien-être en milieu de travail et aux programmes de santé à des fins d'assurance ou autre?

[Pause]

- Pour résoudre ces questions, je crois que la surveillance électronique en milieu de travail devrait être régie par une loi ontarienne plus complète sur la protection de la vie privée dans le secteur privé, semblable à celle proposée l'an dernier dans le livre blanc du gouvernement sur la modernisation de la protection de la vie privée en Ontario.

Allocution de la commissaire devant le Comité permanent de la politique sociale de l'Assemblée législative sur l'annexe 2 du projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*

- Une telle loi serait semblable aux lois en vigueur en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec qui protègent déjà la vie privée des employés.
- Comme la loi fédérale qui s'applique aux lieux de travail sous réglementation fédérale.
- Or, il n'existe pas de protection légale de la vie privée des employés des entreprises sous réglementation provinciale en Ontario.
- Comme pour toute collecte, utilisation et divulgation de renseignements personnels, que ce soit dans le contexte de l'emploi ou dans d'autres contextes, il est essentiel de garantir la transparence et la responsabilisation des organisations.
- Le projet de loi 88 constitue une première étape en vue d'améliorer la transparence en exigeant de certains employeurs qu'ils fournissent aux employés une copie de leur politique sur la surveillance électronique.
- Toutefois, faire preuve de transparence ne suffit pas.
- Il faut également renforcer la responsabilisation en prévoyant des recours pour les travailleurs dans le cadre de ces politiques.
- Ainsi, les travailleurs devraient pouvoir porter plainte lorsque les employeurs ne respectent pas les politiques de surveillance en milieu de travail.
- Ils devraient être en mesure de demander une enquête et d'obtenir des réparations suffisantes s'ils sont lésés par des manquements à ces politiques.
- Ils devraient pouvoir contester des politiques trop envahissantes qui dépassent les bornes et les faire examiner par un organisme de réglementation indépendant ayant le pouvoir d'encourager ou d'imposer un changement de cap.

Allocution de la commissaire devant le Comité permanent de la politique sociale de l'Assemblée législative sur l'annexe 2 du projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*

- Il faut établir des limites précises concernant ce qui est acceptable en matière de surveillance des employés, en fonction de ce qui est juste et raisonnable, et il faut interdire explicitement de surveiller les employés subrepticement ou après leurs heures de travail.
- Ce sont là quelques-unes des caractéristiques fondamentales d'un régime moderne de protection de la vie privée qui devrait protéger le droit à la vie privée des employés et de toute la population ontarienne.
- En attendant l'adoption d'une loi plus complète sur la protection de la vie privée, je recommande que le projet de loi 88 soit amendé à tout le moins pour exiger que les employeurs sous réglementation provinciale comptant 25 employés ou plus fournissent à mon bureau une copie de leur politique sur la surveillance électronique.
- Cela permettrait au CIPVP d'examiner ces politiques, de dégager des tendances émergentes dans différents secteurs, et de fournir une formation et des conseils sur les pratiques exemplaires.
- En nous fondant sur nos observations générales, nous pourrions présenter de temps à autre des rapports à l'Assemblée législative sur l'état de la surveillance électronique en milieu de travail en Ontario.
- Cette perspective sur les questions de protection de la vie privée en milieu de travail en Ontario pourrait contribuer à l'élaboration de règlements futurs en mettant l'accent sur les aspects présentant le plus de risques.
- Elle permettrait également de constituer un corpus de connaissances susceptible d'aider les employeurs, les employés et les législateurs à trouver une voie positive dans le contexte des nouveaux progrès technologiques et de l'avenir incertain du travail, lequel connaît une évolution rapide.
- Enfin, je recommande que le projet de loi 88 précise que rien dans la loi, dans les contrats ou dans de quelconques modalités n'empêche

Allocution de la commissaire devant le Comité permanent de la politique sociale de l'Assemblée législative sur l'annexe 2 du projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*

un employé ou un employeur de consulter des informations sur la surveillance électronique ou de les partager avec le CIPVP.

- De plus, toutes les observations générales faites par le CIPVP en se fondant sur les informations reçues pourraient servir aux fins de la présentation de rapports à l'Assemblée législative de temps à autre.

[Pause]

- Les travailleurs de l'Ontario méritent une transparence, une responsabilisation et une protection de la vie privée bien réelles dans cette nouvelle ère du télétravail.
- Pour ce faire, je recommande que le projet de loi 88 soit amendé pour prévoir une approche progressive en vue de protéger la vie privée dans ce secteur et d'élaborer des règlements fondés sur des données probantes.
- Je vous remercie de votre attention. Je me ferai un plaisir de répondre à toutes vos questions.

¹ Cybersecure Policy Exchange. [Workplace Surveillance and Remote Work: Exploring the Impacts and Implications Amidst Covid-19 in Canada](#) (septembre 2021), consulté le 14 mars 2022.

² Statistique Canada. [Le travail à domicile après la pandémie de COVID-19 : une estimation des préférences des travailleurs](#) (26 mai 2021), consulté le 17 mars 2022; Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail. [L'avenir du travail en Ontario](#) (novembre 2021), consulté le 17 mars 2022.

³ Ipsos. [Only Half \(50%\) of Canadians Currently Working from Home Say They Expect to Return to the Office Regularly in 2022](#) (26 décembre 2021), consulté le 17 mars 2022.

⁴ Intrado Global Newswire. [Cloud-based Office Productivity Software Industry 2020-2027](#) (22 janvier 2021), consulté le 22 mars 2022.

⁵ Electronic Frontier Foundation. [Inside the Invasive, Secretive "Bossware" Tracking Workers](#) (30 juin 2020), consulté le 18 mars 2022.

⁶ Mateescu, A, et A. Nguyen. [Explainer: Workplace Monitoring and Surveillance](#), *Data & Society* (février 2019), consulté le 18 mars 2022.