

Les 9 principaux soucis causés par la technologie en milieu de travail

20 NOVEMBRE 2016 1 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Cybersécurité et intervention en cas d'incident lié à la sécurité](#)
- [Droit du travail et de l'emploi](#)
- [Respect de la vie privée et gestion de l'information](#)
- [Technologie](#)

Auteurs(trice): [Brian Thiessen](#), Rachel St. John

Compte tenu des dernières fuites de Wikileaks et de la divulgation des « documents panaméens », il ne fait plus de doute que les sociétés sont exposées à de nombreux risques liés à la protection des renseignements et des communications électroniques en milieu de travail. C'est pourquoi les employeurs doivent être au fait des neuf principaux soucis que peut causer la technologie en milieu de travail pour pouvoir élaborer de bonnes mesures préventives et éviter les problèmes.

1 Cybersécurité et protection des données

Croyez-vous que les menaces d'atteinte à la protection des données ne proviennent que de sources externes ou de pirates informatiques? Détrompez-vous! La majorité des cas d'atteinte à la cybersécurité découlent d'erreurs de ceux et celles qui ont accès aux systèmes de la société, et les cas d'atteinte à la sécurité des données découlent de l'utilisation des données de la société à l'interne.



Il est crucial d'appliquer de saines politiques et méthodes de gestion des données en milieu de travail. Il importe au plus haut point de former les employés quant à l'utilisation acceptable, au stockage et à la conservation des données, des systèmes et des biens de l'employeur.



2 Usage abusif des médias sociaux par les employés

Le scénario : Un employé affiche sur un média social un message inapproprié qui pourrait donner une image peu reluisante de son employeur. Qu'est-ce que l'employeur peut faire?



L'employeur pourrait avoir de bonnes raisons de prendre des mesures disciplinaires contre l'employé, et ces mesures pourraient aller jusqu'au congédiement. La jurisprudence récente indique que, en de telles circonstances, il est possible de mettre fin à l'emploi de l'employé pour une cause juste, surtout si le message risque de causer un préjudice à l'employeur.

3 Usage abusif des médias sociaux : les mesures disciplinaires ne conviennent pas toujours

Il est à noter que, même si, parfois, il peut être approprié de prendre des mesures disciplinaires contre des employés qui ont fait un usage abusif des médias sociaux, dans certaines circonstances ce ne l'est pas.



Préparez-vous à divers scénarios. Les employés au Canada et aux États-Unis peuvent prétendre que les messages affichés sur les médias sociaux jouissent d'une protection ou que, en vertu des lois sur les normes d'emploi et d'autres lois, il est interdit d'avoir recours à des mesures disciplinaires.

4 Renseignements personnels stockés dans les ordinateurs en milieu de travail

Bon nombre d'employés peuvent penser que leur ordinateur au travail les concerne uniquement. Mais devinez quoi? Les employeurs peuvent avoir le droit de surveiller leur utilisation.



Lorsqu'un employeur communique et instaure ses politiques en matière de renseignements personnels dans les ordinateurs en milieu de travail, il doit indiquer clairement à ses employés qu'il a le droit de surveiller le contenu de leur ordinateur lorsqu'un besoin légitime le justifie, et ce, dans les limites du raisonnable.

5 Programmes Apportez votre équipement personnel de communication (AVEC)

Les commissaires à la protection de la vie privée du Canada ont fourni des lignes directrices aux entreprises qui envisagent de permettre à leurs employés d'utiliser leur téléphone cellulaire à des fins professionnelles et personnelles. Ces programmes AVEC peuvent également comporter des risques.



Avant d'instaurer un programme AVEC, un employeur doit examiner avec soin les risques connexes liés à la vie privée et à la sécurité et tenir compte des lignes directrices en matière de protection de la vie privée appropriées, ainsi que des pratiques exemplaires permettant de protéger les actifs de savoir d'une entreprise qui n'est pas protégée par les lois sur la protection des renseignements personnels.

6 Vérifications d'antécédents au moyen des médias sociaux

Y a-t-il des limites aux vérifications d'antécédents au moyen des médias sociaux? Oui. De telles recherches peuvent soulever des questions liées à la protection de la vie privée, notamment en ce qui a trait au consentement et à la collecte de renseignements non pertinents.



Il faut faire attention aux circonstances dans lesquelles l'on exécute de telles vérifications et tenir compte des lignes directrices applicables. Il faut faire ces vérifications dans le respect des lignes directrices énoncées par les commissaires à la protection de la vie privée du Canada et dans les limites du raisonnable compte tenu des activités de l'employeur.

7 Sensibiliser les employés à l'échange de renseignements par voie électronique

Le scénario : Un employé utilise la messagerie texte ou le courriel, au lieu du téléphone, pour envoyer des renseignements confidentiels à un collègue. Même si cela peut paraître anodin, les employés doivent connaître les risques associés à de telles communications.



Il faut être conscient des traces écrites laissées par la circulation de l'information. Il faut que les employés connaissent les dangers inhérents aux renseignements stockés sur support électronique. Ils doivent savoir que leurs écrits peuvent être utilisés dans le cadre de litiges ultérieurs.

8 Protéger sa liste de clients de la présence en ligne de ses employés

Si un employé qui possède un compte d'un média social fonctionnant comme une liste de clients ou comme un point de contact de l'entreprise quitte son emploi, à qui appartient le compte? C'est difficile à dire.



Les employeurs doivent établir une politique de gestion des médias sociaux concrète qui couvre de telles situations. Pour éviter la possibilité d'annuler les effets des ententes de non-concurrence, ils doivent prendre des mesures concrètes permettant d'établir la propriété des comptes de média social qui sont utilisés dans le cadre des activités de leur entreprise.

9 Mettre à jour ses politiques

En raison de l'évolution rapide du paysage numérique, les entreprises se doivent de demeurer au courant des dernières technologies afin de pouvoir mettre à jour leurs politiques en matière de sécurité.



Il importe de revoir et de présenter régulièrement ses politiques en matière de protection de la vie privée. Il est primordial de mettre à jour toutes les politiques relatives au courriel, à Internet, aux médias sociaux, aux déplacements et aux mots de passe, aux appareils électroniques et aux AVEC, ainsi qu'à leur utilisation. Il est tout aussi important de sensibiliser les employés à l'égard des courriels hameçons et d'autres communications néfastes. Les groupes industriels devraient discuter entre eux des principales menaces à la sécurité avec lesquelles ils ont dû composer et des mesures qu'ils ont prises à cette fin.

1 Cybersécurité et protection des données

Croyez-vous que les menaces d'atteinte à la protection des données ne proviennent que de sources externes ou de pirates informatiques? Détrompez-vous! La majorité des cas d'atteinte à la cybersécurité découlent d'erreurs de ceux et celles qui ont accès aux systèmes de la société, et les cas d'atteinte à la sécurité des données découlent de l'utilisation des données de la société à l'interne.



Il est crucial d'appliquer de saines politiques et méthodes de gestion des données en milieu de travail. Il importe au plus haut point de former les employés quant à l'utilisation acceptable, au stockage et à la conservation des données, des systèmes et des biens de l'employeur.

2 Usage abusif des médias sociaux par les employés

Le scénario : Un employé affiche sur un média social un message inapproprié qui pourrait donner une image peu reluisante de son employeur. Qu'est-ce que l'employeur peut faire?



L'employeur pourrait avoir de bonnes raisons de prendre des mesures disciplinaires contre l'employé, et ces mesures pourraient aller jusqu'au congédiement. La jurisprudence récente indique que, en de telles circonstances, il est possible de mettre fin à l'emploi de l'employé pour une cause juste, surtout si le message risque de causer un préjudice à l'employeur.

3 Usage abusif des médias sociaux : les mesures disciplinaires ne conviennent pas toujours

Il est à noter que, même si, parfois, il peut être approprié de prendre des mesures disciplinaires contre des employés qui ont fait un usage abusif des médias sociaux, dans certaines circonstances ce ne l'est pas.



Préparez-vous à divers scénarios. Les employés au Canada et aux États-Unis peuvent prétendre que les messages affichés sur les médias sociaux jouissent d'une protection ou que, en vertu des lois sur les normes d'emploi et d'autres lois, il est interdit d'avoir recours à des mesures disciplinaires.

4 Renseignements personnels stockés dans les ordinateurs en milieu de travail

Bon nombre d'employés peuvent penser que leur ordinateur au travail les concerne uniquement. Mais devinez quoi? Les employeurs peuvent avoir le droit de surveiller leur utilisation.



Lorsqu'un employeur communique et instaure ses politiques en matière de renseignements personnels dans les ordinateurs en milieu de travail, il doit indiquer clairement à ses employés qu'il a le droit de surveiller le contenu de leur ordinateur lorsqu'un besoin légitime le justifie, et ce, dans les limites du raisonnable.

5 Programmes Apportez votre équipement personnel de communication (AVEC)

Les commissaires à la protection de la vie privée du Canada ont fourni des lignes directrices aux entreprises qui envisagent de permettre à leurs employés d'utiliser leur téléphone cellulaire à des fins professionnelles et personnelles. Ces programmes AVEC peuvent également comporter des risques.



Avant d'instaurer un programme AVEC, un employeur doit examiner avec soin les risques connexes liés à la vie privée et à la sécurité et tenir compte des lignes directrices en matière de protection de la vie privée appropriées, ainsi que des pratiques exemplaires permettant de protéger les actifs de savoir d'une entreprise qui n'est pas protégée par les lois sur la protection des renseignements personnels.

6 Vérifications d'antécédents au moyen des médias sociaux

Y a-t-il des limites aux vérifications d'antécédents au moyen des médias sociaux? Oui. De telles recherches peuvent soulever des questions liées à la protection de la vie privée, notamment en ce qui a trait au consentement et à la collecte de renseignements non pertinents.



Il faut faire attention aux circonstances dans lesquelles l'on exécute de telles vérifications et tenir compte des lignes directrices applicables. Il faut faire ces vérifications dans le respect des lignes directrices énoncées par les commissaires à la protection de la vie privée du Canada et dans les limites du raisonnable compte tenu des activités de l'employeur.

7 Sensibiliser les employés à l'échange de renseignements par voie électronique

Le scénario : Un employé utilise la messagerie texte ou le courriel, au lieu du téléphone, pour envoyer des renseignements confidentiels à un collègue. Même si cela peut paraître anodin, les employés doivent connaître les risques associés à de telles communications.



Il faut être conscient des traces écrites laissées par la circulation de l'information. Il faut que les employés connaissent les dangers inhérents aux renseignements stockés sur support électronique. Ils doivent savoir que leurs écrits peuvent être utilisés dans le cadre de litiges ultérieurs.

8 Protéger sa liste de clients de la présence en ligne de ses employés

Si un employé qui possède un compte d'un média social fonctionnant comme une liste de clients ou comme un point de contact de l'entreprise quitte son emploi, à qui appartient le compte? C'est difficile à dire.



Les employeurs doivent établir une politique de gestion des médias sociaux concrète qui couvre de telles situations. Pour éviter la possibilité d'annuler les effets des ententes de non-concurrence, ils doivent prendre des mesures concrètes permettant d'établir la propriété des comptes de média social qui sont utilisés dans le cadre des activités de leur entreprise.

9 Mettre à jour ses politiques

En raison de l'évolution rapide du paysage numérique, les entreprises se doivent de demeurer au courant des dernières technologies afin de pouvoir mettre à jour leurs politiques en matière de sécurité.



Il importe de revoir et de présenter régulièrement ses politiques en matière de protection de la vie privée. Il est primordial de mettre à jour toutes les politiques relatives au courriel, à Internet, aux médias sociaux, aux déplacements et aux mots de passe, aux appareils électroniques et aux AVEC, ainsi qu'à leur utilisation. Il est tout aussi important de sensibiliser les employés à l'égard des courriels hameçons et d'autres communications néfastes. Les groupes industriels devraient discuter entre eux des principales menaces à la sécurité avec lesquelles ils ont dû composer et des mesures qu'ils ont prises à cette fin.

[Télécharger l'infographie](#)

Ajouter cette présentation infographique sur votre site Web avec le lien HTML suivant

```
<a  
href='https://staging.osler.com/fr/ressources/reglements/2016/les-9-principaux-soucis-cause  
s-par-la-technologie' rel='nofollow'><img  
src='https://staging.osler.com/osler/media/Osler/infographics/travail-emploi/La-technologi  
e-en-milieu-de-travail-les-principaux-soucis-full.jpg' width='780'></a><br/><a
```