

# Résumé de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (ÉFVP) pour diffusion publique

## Migration vers l'utilisation de la plateforme intégrée pour la paie et le système d'information sur les ressources humaines (SIRH) d'UKG

Août 2023

### 1. À propos de Destination Canada

La Commission canadienne du tourisme, qui exerce ses activités sous le nom de Destination Canada (« DC »), est une société d'État appartenant entièrement au gouvernement du Canada. Établie en 1995, DC a été créée pour diriger l'industrie canadienne du tourisme afin de promouvoir le Canada comme destination touristique quatre saisons. DC rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Tourisme.

### 2. À propos du projet

Pendant plus de 10 ans, DC s'est servi d'applications distinctes pour le traitement de la paie et le système d'information sur les ressources humaines (« SIRH »). Auparavant, un système infonuagique (ADP) était utilisé pour la paie et les avantages sociaux des employés, et il avait fait l'objet d'une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (« ÉFVP ») en décembre 2013. Cependant, jusqu'à l'automne 2020, DC avait recours, en plus du système d'ADP pour traiter la paie, à des systèmes distincts pour gérer les autres fonctions de ressources humaines, comme la conservation des renseignements sur les employés et la gestion des congés.

Suivant une évaluation interne de ses systèmes et de ses besoins, DC a publié une demande de propositions avec négociations afin de se procurer une nouvelle plateforme intégrée pour la paie et le SIRH. Le soumissionnaire retenu lors de ce processus d'approvisionnement concurrentiel est UKG, qui propose une nouvelle plateforme intégrée pour la paie et le SIRH (la « plateforme »).

Cette nouvelle plateforme hébergera les fonctions suivantes :

- Administration de la paie des employés du Canada;
- Gestion des autorisations de congé des employés du Canada et des autres pays (vacances et autres congés à court et à long terme);
- Collecte et conservation des renseignements personnels des employés du Canada et des autres pays, y compris les facteurs influençant l'équité en matière d'emploi;
- Administration des sondages sur l'engagement et la satisfaction des employés;

- Remplissage et conservation des formulaires d'adhésion aux avantages sociaux lors de l'intégration des nouveaux employés;
- Fonctionnalité libre-service permettant aux employés de mettre à jour leurs renseignements personnels (p. ex. adresse, contact en cas d'urgence, information pour le dépôt direct), de consulter leurs talons de paie et leurs renseignements fiscaux, et de soumettre des demandes de congé;
- Accès à la fonctionnalité libre-service par l'application d'UKG;
- Création de rapports pour l'usage opérationnel interne de DC;
- Création de rapports d'usage externe, notamment les rapports sur l'équité en matière d'emploi à remettre au gouvernement fédéral.

Bien que la plateforme donne accès à de nouvelles fonctionnalités et à l'intégration de la paie et du SIRH dans une même solution technologique, elle ne modifiera pas de façon substantielle la portée actuelle de la collecte et du traitement des renseignements personnels des employés de DC.

### 3. Portée de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée

En tant que société d'État qui rend des comptes au Parlement par l'entremise du ministre du Tourisme, DC se conforme à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. (1985), ch. P-21 (« LPRP »), et à ses politiques et directives connexes, établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor (« SCT »).

Selon la Politique sur la protection de la vie privée du SCT, toutes les institutions fédérales assujetties à la LPRP doivent réaliser une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (ÉFVP) liés à l'élaboration ou à la conception d'un programme ou d'un service qui utilise des renseignements personnels (ou encore lors de l'apport d'importants changements à un programme ou à un service existant). Le présent rapport sur l'ÉFVP fournit la preuve de la conformité avec ces exigences. L'ÉFVP a été réalisée sous la direction de la directrice exécutive des Services juridiques de DC. Le personnel des Technologies de l'information (TI) et des Ressources humaines (RH) a été consulté selon les besoins.

### 4. Analyse des facteurs relatifs à la vie privée

À la lumière des résultats de la présente ÉFVP, on s'attend à ce que les risques en matière de confidentialité découlant de la migration vers la plateforme et de son utilisation soient faibles ou modérés.

Le niveau de risque modéré s'explique par l'utilisation d'une solution infonuagique et d'une application mobile administrées par un fournisseur de services privé et externe, la portée du projet (c'est-à-dire à l'échelle de l'organisation) et le fait que différentes sortes d'information sensible sont concernées, notamment les renseignements financiers et bancaires des employés du Canada. Cela dit, DC a constaté au cours des processus d'approvisionnement concurrentiel et de diligence requise, ainsi que du présent processus d'ÉFVP, que le fournisseur externe, UKG, a mis en place les mesures de protection appropriées et que les avantages obtenus grâce à

l'adoption de cette solution l'emportent sur les risques en matière de confidentialité. DC a conclu un accord de services avec le fournisseur décrivant ces mesures de protection.

De plus, même si un nouveau service intégré avec une fonctionnalité améliorée de libre-service est désormais fourni, la portée réelle de la collecte et du traitement des renseignements personnels des employés de DC n'a pas considérablement changé à la suite de l'adoption de la plateforme. Les renseignements personnels des employés recueillis par DC à des fins de stockage et de traitement sur la plateforme correspondent à ceux déjà recueillis et se limitent à ce qui est autorisé et nécessaire pour la gestion et l'administration de la relation d'emploi. Une fois récoltés, les renseignements personnels des employés sont utilisés uniquement en vue de maintenir la relation d'emploi, y compris pour gérer les affaires internes de la paie et des ressources humaines.

Tous les renseignements personnels bénéficient de la protection nécessaire selon leur degré de sensibilité, et ils ne sont conservés que pour la durée requise. Le traitement des renseignements personnels des employés s'effectuera conformément à l'essentiel des pratiques et des procédures déjà en place. DC contrôle les répercussions potentielles sur la confidentialité des renseignements personnels par des mécanismes juridiques, des politiques et des mesures techniques adéquates visant à protéger ces renseignements.

#### 5. Détermination et classification des domaines de risque

A. Type de programme ou d'activité	Niveau de risque pour la vie privée
Programme ou activité qui n'exige PAS une décision concernant une personne identifiable. Les renseignements personnels sont utilisés uniquement à des fins statistiques ainsi qu'à des fins de recherche ou d'évaluation, y compris des listes de distribution, pour lesquelles aucune des décisions prises n'a une incidence directe sur une personne identifiable.	1 <input type="checkbox"/>
Des renseignements personnels sont utilisés pour prendre des décisions qui touchent directement la personne concernée (p. ex. la détermination de l'admissibilité à certains programmes, y compris l'authentification en vue d'accorder l'accès aux programmes ou aux services, l'administration des paiements effectués en vertu d'un programme, l'administration des trop-perçus, le soutien à la clientèle ou la délivrance ou le refus de permis et de licences, le traitement des appels, etc.).	2 <input checked="" type="checkbox"/>
Des renseignements personnels sont utilisés pour déceler la fraude ou faire enquête sur les abus possibles dans le cadre de programmes dont les conséquences sont de nature administrative (p. ex. une amende, une interruption des prestations, une vérification du dossier personnel d'impôt sur le revenu ou une déportation dans les cas où la sécurité nationale ou l'application du droit criminel n'est pas en cause).	3 <input type="checkbox"/>
Les renseignements personnels sont utilisés dans le cadre d'enquêtes et à des fins d'application de la loi dans un contexte criminel (p. ex. des décisions peuvent mener à des accusations, à des sanctions ou à la	4 <input type="checkbox"/>

déportation pour des motifs liés à la sécurité nationale ou à l'application du droit criminel).	
<b>B. Type de renseignements personnels en cause et contexte</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
<p>Seulement les renseignements personnels fournis par la personne concernée, au moment de la collecte, se rapportant à un programme autorisé et recueillis directement auprès de la personne ou avec son consentement pour la divulgation, sans que le contexte soit de nature délicate.</p> <p>Le contexte dans lequel les renseignements personnels sont recueillis n'est pas particulièrement sensible. Par exemple : contexte d'obtention de permis ou de renouvellement de documents de voyage ou d'identité.</p>	1 <input checked="" type="checkbox"/>
Renseignements personnels fournis par la personne concernée qui donne aussi son consentement à l'utilisation des renseignements détenus par une autre source, sans que le contexte d'utilisation après la collecte soit sensible.	2 <input type="checkbox"/>
Numéro d'assurance sociale, renseignements médicaux et financiers ou autres renseignements personnels sensibles ou dont le contexte est de nature sensible. Les renseignements personnels concernant des mineurs ou des personnes incapables, ou mettant en cause un représentant agissant au nom de la personne concernée.	3 <input checked="" type="checkbox"/>
Renseignements personnels sensibles, y compris des profils détaillés, des allégations ou des soupçons, des échantillons de substances corporelles ou des renseignements dont le contexte est particulièrement sensible.	4 <input type="checkbox"/>
<b>C. Partenaires du programme ou de l'activité et participation du secteur privé</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
Au sein du ministère (parmi un ou plusieurs programmes du ministère).	1 <input type="checkbox"/>
Après d'autres institutions fédérales.	2 <input type="checkbox"/>
Après d'autres institutions ou auprès d'une combinaison des gouvernements fédéral et provinciaux et/ou d'administrations municipales.	3 <input type="checkbox"/>
Après d'organisations du secteur privé ou internationales ou de gouvernements étrangers.	4 <input checked="" type="checkbox"/>

D. <b>Durée du programme ou de l'activité</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
Programme ou activité unique : Programme ou activité consistant à offrir une mesure de soutien ponctuelle sous la forme d'un paiement de subvention comme mécanisme de soutien social.	1 <input type="checkbox"/>
Programme à court terme : Programme destiné à favoriser l'atteinte d'un objectif à court terme et qui est assorti d'une date d'échéance précise.	2 <input type="checkbox"/>
Programme à long terme : Programme existant qui a été modifié ou nouveau programme qui n'est assorti d'aucune date d'échéance précise.	3 <input checked="" type="checkbox"/>
E. <b>Personnes visées par le programme</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
Le programme touche certains employés à des fins administratives internes.	1 <input type="checkbox"/>
Le programme touche tous les employés à des fins administratives internes.	2 <input checked="" type="checkbox"/>
Le programme touche certaines personnes à des fins administratives externes.	3 <input type="checkbox"/>
Le programme touche toutes les personnes à des fins administratives externes.	4 <input type="checkbox"/>
F. <b>Technologie et vie privée</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
L'activité ou le programme, nouveau ou modifié, comporte-t-il la mise en œuvre d'un nouveau système électronique, logiciel ou programme d'application, y compris un collecticiel (ou logiciel de groupe), visant à appuyer le programme ou l'activité en ce qui concerne la création, la collecte ou le traitement des renseignements personnels?	1 <input checked="" type="checkbox"/>
L'activité ou le programme, nouveau ou modifié, exige-t-il des modifications importantes aux systèmes ou aux services de technologie de l'information actuels?	2 <input type="checkbox"/>
L'activité ou le programme, nouveau ou modifié, suppose-t-il la mise en œuvre de technologies portant atteinte à la vie privée?	3 <input type="checkbox"/>

G. <b>Transmission des renseignements personnels</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
Les renseignements personnels sont utilisés au sein d'un système fermé. Il n'y a aucune connexion à Internet, à l'intranet ou à tout autre système. La distribution des documents papier est surveillée.	1 <input type="checkbox"/>
Les renseignements personnels sont utilisés au sein d'un système qui est connecté à au moins un autre système.	2 <input type="checkbox"/>
Les renseignements personnels peuvent être imprimés ou transférés sur des dispositifs portatifs.	3 <input type="checkbox"/>
Les renseignements personnels sont transmis à l'aide de technologies sans fil.	4 <input checked="" type="checkbox"/>
H. <b>Risque pour la personne ou l'employé</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
Inconvénient.	1 <input checked="" type="checkbox"/>
Atteinte à la réputation, embarras.	2 <input checked="" type="checkbox"/>
Préjudice financier.	3 <input checked="" type="checkbox"/>
Préjudice physique.	4 <input type="checkbox"/>
I. <b>Risques possibles pour le ministère</b>	<b>Niveau de risque pour la vie privée</b>
<i>Répercussions négatives pour la direction.</i> Il faut examiner les processus, changer les outils, les fournisseurs et les partenaires.	1 <input checked="" type="checkbox"/>
<i>Répercussions organisationnelles négatives.</i> Il faut modifier la structure organisationnelle, la structure de prise de décision de l'organisme, la distribution des responsabilités et des obligations de rendre compte ainsi que l'architecture des activités de programme et il faut gérer le départ d'employés et procéder à la réaffectation des ressources humaines.	2 <input checked="" type="checkbox"/>
<i>Préjudice financier.</i> Poursuites, sommes supplémentaires requises, réaffectation de ressources financières.	3 <input checked="" type="checkbox"/>
<i>Tort à la réputation, embarras, perte de crédibilité.</i> Diminution de la confiance du public, fonctionnaires élus sous les projecteurs, résultats stratégiques de l'institution compromis, priorités gouvernementales compromises et répercussions sur les secteurs de résultats du gouvernement du Canada.	4 <input checked="" type="checkbox"/>

