

Sommaire de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFVP) aux fins d'affichage public

EFVP pour le système de suivi des candidatures (SSC)

Décembre 2016

1. À propos de Destination Canada

La Commission canadienne du tourisme, menant ses activités sous le nom de Destination Canada (DC), est une société d'État appartenant entièrement au gouvernement du Canada. Établi en 2000, DC a été créé pour diriger l'industrie canadienne du tourisme afin de promouvoir le Canada comme destination touristique quatre saisons. Le mandat de DC prescrit par la loi est de veiller à la prospérité et à la rentabilité de l'industrie canadienne du tourisme, de promouvoir le Canada comme destination touristique de choix, de favoriser la collaboration entre le secteur privé et les gouvernements du Canada, des provinces et des territoires en ce qui concerne le tourisme au Canada, et de fournir des renseignements touristiques sur le Canada au secteur privé et aux gouvernements du Canada, des provinces et des territoires. DC s'acquitte de son mandat en collaborant avec divers ordres de gouvernement pour mener des recherches et administrer des initiatives de marketing en vue d'augmenter les visites internationales et les recettes touristiques. DC collabore également avec plusieurs partenaires internationaux afin de promouvoir le tourisme au Canada.

2. À propos du projet

Pour remplir son mandat le plus efficacement possible, DC doit notamment être en mesure d'attirer au sein de son effectif et de maintenir en poste des employés compétents, motivés et dotés d'un esprit novateur. En dépit de l'envergure de son mandat et de la présence qu'elle doit maintenir à l'international, DC n'emploie que 93 employés permanents à temps plein et 23 employés embauchés pour une durée déterminée¹. Même si plusieurs nouveaux membres se sont joints au personnel de DC ces dernières années (ainsi qu'à son équipe de direction), son succès à long terme est tributaire de sa capacité, d'une part, à améliorer les talents de son effectif et, d'autre part, à se doter de systèmes efficaces pour soutenir les principales fonctions des ressources humaines. On entend par là des systèmes qui permettent à DC de

¹ Une vérification interne réalisée en 2016 par Ernst & Young s.r.l. portant sur l'efficacité de DC a révélé la dotation en personnel pour assurer les fonctions générales était très efficace et que les dépenses organisationnelles en fonction des immobilisations étaient beaucoup moins élevées que celles d'autres sociétés d'État canadiennes.

planifier, former, perfectionner et rémunérer ses ressources humaines et gérer leur rendement d'une façon qui s'harmonise avec son orientation stratégique à long terme.

Suivant son intérêt stratégique envers les initiatives organisationnelles qui procurent à ses employés les outils nécessaires pour offrir un rendement optimal, DC a choisi de se doter d'un système de suivi des candidatures (SSC) pour mener à bien ses activités de recrutement. Avec le temps, le SSC devrait permettre d'automatiser certains volets du processus de recrutement et favoriser l'application de techniques de collecte de renseignements plus modernes dans le cadre des campagnes d'embauche. En investissant dans un SSC, DC espère améliorer l'efficacité de ses initiatives d'embauche et mieux se positionner auprès des talents difficiles à dénicher. Le SSC devrait aussi permettre de mettre sur pied des bassins de talents mieux ciblés et d'embaucher des personnes convenables pour différents postes, l'objectif étant que les nouveaux venus au sein de l'effectif deviennent des employés productifs et à long terme de l'organisation.

Le recours à un SSC aux fins de recrutement est courant au sein de l'industrie. En effet, plus de 86 % des entreprises figurant au palmarès du Fortune 500 utilisent des systèmes de suivi ou de gestion des candidatures pour satisfaire leurs besoins en dotation². La principale utilité d'un SSC consistera à automatiser le processus de recrutement de DC à l'aide d'un flux de travail bien défini, et à constituer une base de données centralisée recensant des renseignements relatifs aux initiatives de recrutement de l'organisation. Une fois bien établi, le SSC devrait s'imposer comme un outil fort utile pour le groupe des Ressources humaines (RH) de DC lorsqu'il s'agira de traiter et d'analyser les curriculum vitæ et les renseignements des candidats et de gérer les efforts de recrutement à plus grande échelle de l'organisation.

La plupart du temps, les données seront recueillies directement auprès des candidats à même le SSC (qui sera hébergé sur le site Web de DC). Il pourrait toutefois arriver que les données soient recueillies ou traitées à partir de babillards d'offres d'emploi et de services, par exemple LinkedIn.com (avec le consentement du candidat). Dans tous les cas cependant, les renseignements personnels recueillis au moyen du SSC se limiteront à ceux nécessaires aux fins de recrutement et d'embauche. Aucun renseignement ne sera utilisé à des fins secondaires ou pour prendre une décision au sujet d'une personne qui n'a rien à voir avec les activités d'embauche.

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

Bien que DC ne figure pas à l'Annexe de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*³, il rend des comptes au Parlement par l'entremise du ministre d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (anciennement le ministre de l'Industrie). À ce titre, et conformément à sa

² Voir l'article publié en février 2017 sur le blogue *Talemetry* concernant les parts de marché des SSC chez les entreprises du palmarès du Fortune 500 intitulé « Talemetry Releases ATS Market Share for Fortune 500 ».

désignation de société d'État, DC se conforme à la Loi et à ses politiques et directives connexes, comme établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

En vertu de la Politique sur la protection de la vie privée du Secrétariat du Conseil du Trésor, toutes les institutions fédérales assujetties à la Loi sur la protection des renseignements personnels doivent réaliser une EFVP lorsqu'il s'agit d'élaborer ou de concevoir de nouveaux programmes ou services pour lesquels des renseignements personnels doivent être traités (ou lorsqu'il s'agit d'apporter des modifications importantes à des programmes ou services existants). Le présent rapport sur l'EFVP fournit la preuve de la conformité avec ces exigences.

L'EFVP pour le SSC a été réalisée sous la direction du directeur exécutif des Ressources humaines de DC. Des consultations ont également été réalisées au besoin avec le groupe responsable de la technologie de l'information et de la gestion des installations, l'unité responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et les services juridiques de DC.

4. Analyse des facteurs relatifs à la vie privée

Selon les résultats de l'EFVP, les risques inhérents associés à la mise en œuvre du SSC de DC sont considérés comme étant de niveau modéré à faible. Les recommandations découlant de l'EFVP du SSC, telles qu'adoptées, permettront de réduire ces risques à un niveau négligeable.

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.	<input type="checkbox"/> 1
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.).	<input checked="" type="checkbox"/> 2
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	<input type="checkbox"/> 3

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).	
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 déportation pour des motifs liés à la sécurité nationale ou à l'application du droit criminel).	<input type="checkbox"/> 4
B : Type de renseignements personnels en cause et contexte	Niveau de risque pour la vie privée
<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>	<input checked="" type="checkbox"/> 1
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.	<input checked="" type="checkbox"/> 2
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.	<input type="checkbox"/> 3
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.	<input type="checkbox"/> 4
C : Partenaires du programme ou de l'activité et participation du secteur privé	Niveau de risque pour la vie privée
Au sein du ministère (parmi un ou plusieurs programmes du ministère).	<input type="checkbox"/> 1
Après d'autres institutions fédérales.	<input type="checkbox"/> 2

Auprès d'autres institutions ou auprès d'une combinaison des gouvernements fédéral et provinciaux et/ou d'administrations municipales.	<input type="checkbox"/> 3
Auprès d'organisations du secteur privé ou internationales ou de gouvernements étrangers.	<input checked="" type="checkbox"/> 4
D : Durée du programme ou de l'activité	Niveau de risque pour la vie privée
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.	<input type="checkbox"/> 1
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.	<input type="checkbox"/> 2
Programme à long terme : Programme existant qui a été modifié ou nouveau programme qui n'est assorti d'aucune date d'échéance précise.	<input checked="" type="checkbox"/> 3
E : Personnes visées par le programme	Niveau de risque pour la vie privée
Le programme touche certains employés à des fins administratives internes.	<input type="checkbox"/> 1
Le programme touche tous les employés à des fins administratives internes.	<input checked="" type="checkbox"/> 2
Le programme touche certaines personnes à des fins administratives externes.	<input type="checkbox"/> 3
Le programme touche toutes les personnes à des fins administratives externes.	<input type="checkbox"/> 4
F : Technologie et vie privée	Niveau de risque pour la vie privée
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?	Oui
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?	Non

L'activité ou le programme, nouveau ou modifié, suppose-t-il la mise en œuvre de technologies portant atteinte à la vie privée?	Non
G : Transmission des renseignements personnels	Niveau de risque pour la vie privée
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.	<input type="checkbox"/> 1
Les renseignements personnels sont utilisés au sein d'un système qui est connecté à au moins un autre système.	<input checked="" type="checkbox"/> 2
Les renseignements personnels peuvent être imprimés ou transférés sur des dispositifs portatifs.	<input type="checkbox"/> 3
Les renseignements personnels sont transmis à l'aide de technologies sans fil.	<input type="checkbox"/> 4
I : Risque pour la personne ou l'employé	Niveau de risque pour la vie privée
Inconvénient.	<input checked="" type="checkbox"/> 1
Tort à la réputation, embarras.	<input type="checkbox"/> 2
Préjudice financier.	<input type="checkbox"/> 3
Préjudice physique.	<input type="checkbox"/> 4
H : Risques possibles pour le Ministère	Niveau de risque pour la vie privée
Répercussions négatives pour la direction. Il faut examiner les processus, changer les outils, les fournisseurs et les partenaires.	<input checked="" type="checkbox"/> 1
Répercussions organisationnelles négatives. 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	<input type="checkbox"/> 2

que l'architecture des activités de programme et il faut gérer le départ d'employés et procéder à la réaffectation des ressources humaines.	
Préjudice financier. Poursuites, sommes supplémentaires requises, réaffectation de ressources financières.	<input type="checkbox"/> 3
Tort à la réputation, embarras, perte de crédibilité. 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.	<input type="checkbox"/> 4