

# Agence de promotion économique du Canada atlantique

## RÉSUMÉ DE L'ÉVALUATION DES FACTEURS RELATIFS À LA VIE PRIVÉE (EFVP) POUR LA DOTATION ET LE RECRUTEMENT EN LIGNE

### 1. Aperçu et mise en œuvre de l'EFVP

#### 1.1. Aperçu de l'APECA

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) soutient la croissance économique, la création de richesse et la prospérité économique au Canada atlantique au moyen d'une croissance propre et inclusive en misant sur les avantages concurrentiels de la région. L'Agence contribue à la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) grâce à une aide financière directe aux PME et à une aide indirecte, par l'entremise des organismes de soutien aux entreprises. Les PME innovent davantage en adoptant de nouvelles technologies et de nouveaux procédés. L'Agence les aide à explorer de nouvelles possibilités d'expansion et de diversification des marchés afin de soutenir la concurrence et de réussir sur le marché mondial.

L'APECA relève du régime de la responsabilisation énoncé à la partie II de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) et figure aux annexes IV et VI de la LGFP.

#### 1.2. Description de l'activité

Dans le cadre de l'initiative « Nouvelle orientation en matière de dotation » (NOD) de la Commission de la fonction publique (CFP), les ministères peuvent maintenant davantage personnaliser leurs méthodes de dotation, notamment adopter des méthodes agiles, afin de leur permettre de se concentrer plus sur les résultats et moins sur le processus. La Direction des ressources humaines de l'APECA a reçu le mandat de découvrir des façons novatrices d'attirer des candidats du secteur public vers l'Agence et d'accélérer les processus rattachés à la dotation collective.

L'une des innovations décrites comme une pratique exemplaire du secteur est une série de demandes d'évaluation hébergées dans un environnement infonuagique par un tiers. Le choix actuel porte sur un fournisseur indépendant, VidCruiter, une entreprise canadienne spécialisée dans les logiciels établie au Nouveau-Brunswick. Parmi les services en ligne offerts par VidCruiter figurent des logiciels pour les entrevues vidéo, les évaluations et le référencement automatisé, qui servent à évaluer les compétences.

Les enregistrements vidéo ou audio (en direct ou préenregistrés) peuvent être utilisés pour évaluer les qualifications des candidats et comprennent un système permettant d'examiner les réponses fournies par les candidats dans les vidéos, les évaluations et lors de la vérification des références et d'en évaluer la qualité. Bien que ce processus nécessite évidemment la collecte de renseignements personnels supplémentaires, son automatisation permet de remplacer des étapes effectuées manuellement au cours desquelles les renseignements sur les candidats sont fournis par voie électronique (ou sur papier) à chacun des membres du comité d'évaluation et rassemblés une fois leur évaluation terminée.

La protection des renseignements personnels et la gestion de l'information sont d'importantes questions dont il faut tenir compte lorsque des vidéos sont utilisées pour recueillir des renseignements personnels, qu'elles servent de support de stockage des renseignements personnels ou qu'elles sont utilisées pour transmettre des renseignements personnels. Comme les candidats seront amenés à fournir des renseignements de niveau Protégé B durant leur entrevue vidéo, les fichiers devront être sauvegardés,

transmis et stockés en toute sécurité. Les fichiers seront transférés du fournisseur de services vers le support de stockage par l'intermédiaire d'un pont « Protégé B ».

En août 2018, une première EFVP examinant les risques pour la protection des renseignements personnels liés à cette activité a été achevée et soumise au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP). La présente version révisée a été préparée en tenant compte des commentaires fournis par le SCT et le CPVP.

### **1.3. Harmonisation des politiques du gouvernement du Canada**

La *Directive sur l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFVP)* fournit une orientation aux institutions gouvernementales sur la façon d'évaluer les incidences sur la vie privée des activités ou des programmes nouveaux ou ayant fait l'objet de modifications importantes qui nécessitent la création, la collecte et le traitement de renseignements personnels. L'EFVP vise également à garantir que toutes les préoccupations concernant la protection de la vie privée ont été cernées, évaluées et réglées avant la mise en œuvre d'une activité ou d'un programme nouveau ou considérablement modifié faisant appel à des renseignements personnels.

#### **Hiérarchie des politiques du gouvernement fédéral**

- *Loi sur la protection des renseignements personnels*
  - Politique sur la protection des renseignements personnels
    - Directive sur l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée
    - Directive sur les pratiques relatives à la protection de la vie privée
    - Directive sur le numéro d'assurance sociale

### **1.4. Description de la catégorie de documents connexes**

**Recrutement et dotation** – Comprend les dossiers liés au recrutement et à la dotation de personnes pour pourvoir des postes à temps plein ou à temps partiel au sein de l'institution. Les dossiers peuvent contenir de l'information concernant la présélection de candidats ainsi que les examens, les tests, les entrevues, les évaluations, la sélection, l'embauche et la promotion. Ils peuvent également inclure des renseignements sur les conditions d'emploi (y compris les conflits d'intérêts), les mutations, les affectations et les détachements, le recrutement d'étudiants, de professionnels et d'employés, les appels d'après-mandat et la zone de sélection, ainsi que des renseignements échangés avec les organismes centraux chargés du recrutement et de la dotation et avec les autres agences de placement.

**Numéro de la catégorie de documents connexes (APECA)** : PRN 920

### **1.5. Description de la banque de fichiers de renseignements personnels spécifique à l'APECA**

**Dotation** – Dans cette banque de fichiers sont décrits les renseignements liés aux activités de recrutement et de dotation, y compris les demandes d'emploi sollicitées et non sollicitées, les reclassements de postes, les détachements, les mutations et les autres affectations ou modalités de travail au sein des institutions gouvernementales. Les renseignements personnels peuvent comprendre le nom, les coordonnées, les résultats des analyses/tests, les renseignements biographiques, le statut de citoyen, la date et le lieu de naissance, les renseignements sur les études, le numéro d'identification d'employé, l'information sur l'équité en emploi, les renseignements qui figurent au dossier de l'employé, les renseignements financiers, la compétence dans les langues officielles, les renseignements médicaux, les opinions et les points de vue sur des personnes, et les signatures.

**Numéro de banque de fichiers de renseignements personnels ordinaires** : ACOA PPU 112

## **1.6. Autorité légale pour l'activité**

La collecte de renseignements personnels pour la dotation à l'APECA est autorisée par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (article 16).

<b>2. Détermination et classification des secteurs de risque</b>	
<b>2.1.Type d'activité</b>	<b>Niveau de risque</b>
Le programme ou l'activité ne comporte PAS de décision visant un individu identifiable.	<input type="checkbox"/> 1
Administration des programmes, des activités et des services	<input type="checkbox"/> 2
Enquêtes réglementaires ou de conformité et exécution de la loi	<input type="checkbox"/> 3
<b>2.2. Type des renseignements personnels en cause et contexte</b>	<b>Niveau de risque</b>
Seuls les renseignements personnels fournis par la personne – au moment de la collecte – relatifs à un programme autorisé et recueillis directement auprès de la personne ou avec son consentement pour la diffusion pourvu que les renseignements ne soient pas de nature délicate dans le contexte.	<input type="checkbox"/> 1
Les renseignements personnels fournis par la personne avec le consentement à utiliser les renseignements personnels détenus par une autre source pourvu que les renseignements ne soient pas de nature délicate après la collecte.	<input type="checkbox"/> 2
Le numéro d'assurance sociale, les renseignements médicaux et financiers ou d'autres renseignements personnels de nature délicate, ou dont le contexte est de nature délicate; les renseignements personnels concernant des mineurs ou des personnes juridiquement incapables, ou mettant en cause un représentant agissant au nom de l'individu concerné.	<input type="checkbox"/> 3
Les renseignements personnels de nature délicate, dont les profils détaillés, les allégations ou les soupçons, et les échantillons de substances corporelles, ou le contexte particulièrement délicat lié aux renseignements personnels.	<input type="checkbox"/> 4
<b>Précisions :</b> Les renseignements biographiques tels que l'expérience de travail, les études, les compétences, les aptitudes, les connaissances, les capacités, les qualités personnelles, les atouts, ainsi que les coordonnées personnelles sont fournis par le candidat ou la candidate via le portail en ligne de la Commission de la fonction publique (CFP), jobs.gc.ca, et/ou via VidCruiter, le cas échéant. Par ailleurs, des renseignements personnels sur le candidat ou la candidate peuvent être obtenus lors de la vérification de leurs références.	

<b>2.3. Participation des partenaires du programme ou de l'activité et du secteur privé</b>	<b>Niveau de risque</b>
Au sein de l'institution (que ce soit pour un seul ou pour plusieurs programmes ou activités au sein d'une même institution)	<input type="checkbox"/> 1
Avec d'autres institutions gouvernementales	<input type="checkbox"/> 2
Avec d'autres institutions ou avec une combinaison des gouvernements fédéral, provinciaux et/ou municipaux	<input type="checkbox"/> 3
Organisations du secteur privé, organisations internationales ou gouvernements étrangers	<input type="checkbox"/> 4

**Précisions :** La suite logicielle que l'APECA utilisera pour accélérer et améliorer le processus de sélection est hébergée par VidCruiter, tout comme le seront les renseignements personnels recueillis et utilisés par l'APECA. L'Agence a conclu un contrat pour obtenir les services de l'entreprise par rapport à la suite logicielle et au stockage d'informations. Même si c'est la CFP qui est le point de contact initial pour la collecte de renseignements sur la dotation, l'accent est mis sur les nouvelles approches facilitées par le logiciel VidCruiter dans cette EFVP. La CFP n'est pas un partenaire dans la partie VidCruiter du processus de dotation.

<b>2.4. Durée du programme ou de l'activité</b>	<b>Niveau de risque</b>
Programme ponctuel ou activité ponctuelle	<input type="checkbox"/> 1
Programme ou activité à court terme	<input type="checkbox"/> 2
Programme ou activité à long terme	<input type="checkbox"/> 3
<b>Précisions :</b> L'APECA a l'intention d'utiliser des techniques d'évaluation ainsi que des outils de dotation virtuels, au besoin.	

<b>2.5. Population visée par le programme</b>	<b>Niveau de risque</b>
L'utilisation, dans le cadre de ce programme, de renseignements personnels à des fins administratives internes touche certains employés.	<input type="checkbox"/> 1
L'utilisation, dans le cadre de ce programme, de renseignements personnels à des fins administratives internes touche l'ensemble des employés.	<input type="checkbox"/> 2
L'utilisation, par le programme, de renseignements personnels à des fins administratives externes a une incidence sur certaines personnes.	<input type="checkbox"/> 3
L'utilisation, par le programme, de renseignements personnels à des fins administratives externes a une incidence sur toutes les personnes.	<input type="checkbox"/> 4
<b>Précisions :</b> Les personnes (employés fédéraux et personnes de l'extérieur du secteur public fédéral) qui postulent pour un poste et acceptent de participer au processus en utilisant les services de VidCruiter seront touchées.	
<b>2.6. Technologie et protection de la vie privée</b>	<b>Niveau de risque</b>
L'activité ou le programme nouveau ou modifié comporte-t-il l'implantation d'un <u>nouveau système électronique</u> , logiciel ou programme d'application, y compris un collecticiel (ou logiciel de groupe) qui est implanté pour soutenir le programme ou l'activité eu égard à la création, la collecte ou la manipulation de renseignements personnels?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
L'activité ou le programme, nouveau ou modifié, requiert-il que des modifications soient apportées aux <u>systèmes et aux services</u> de technologie de l'information (TI) en place?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Est-ce que le nouveau programme ou la nouvelle activité, ou le programme ou l'activité ayant subi des modifications, suppose l'adoption d'au moins une des technologies suivantes?	
Méthodes d'identification améliorées  Si oui, veuillez préciser.	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Recours à la surveillance  Dans l'affirmative, veuillez préciser.	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Recours à des techniques automatisées d'analyse des renseignements personnels, de comparaison des renseignements personnels et de découverte des connaissances. Si oui, veuillez préciser.	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON

**Précisions :** La suite logicielle VidCruiter n'aura aucun lien direct avec les fonds de renseignements de l'APECA, mais devra être accessible derrière les pare-feu de l'Agence.

2.7. Transmission des renseignements personnels	Niveau de risque
Les renseignements personnels sont utilisés à l'intérieur d'un système fermé (c.-à-d. pas de connexion à Internet, à l'intranet ou à un autre système, et diffusion contrôlée des documents papier).	<input type="checkbox"/> 1
Les renseignements personnels sont utilisés dans un système qui est connecté à au moins un autre système.	<input type="checkbox"/> 2
Les renseignements personnels sont transférés sur un dispositif portatif (c.-à-d. clé USB, disquette, ordinateur portatif) ou sur un autre support, ou sont imprimés.	<input type="checkbox"/> 3
Les renseignements personnels sont transmis à l'aide de technologies sans fil.	<input type="checkbox"/> 4

**Précisions :** Les fonctionnalités de VidCruiter sont offertes par l'intermédiaire d'une plateforme Internet en ligne avec des données stockées dans un environnement infonuagique situé au Canada et hébergé par VidCruiter. Les gestionnaires d'embauche n'accèdent qu'aux renseignements pertinents au processus de dotation en personnel qui les concernent par l'entremise du portail en ligne. Le personnel de dotation des RH, les membres du comité d'évaluation et les gestionnaires d'embauche ou les gestionnaires délégués peuvent accéder au logiciel via un réseau Wi-Fi d'entreprise protégé ou un réseau privé virtuel (RPV) et à l'aide de l'équipement fourni par l'APECA. La crise de la COVID-19 pourrait mettre à rude épreuve les ressources du réseau, obligeant les employés à utiliser VidCruiter en dehors des pare-feu du gouvernement du Canada. Même si la politique ministérielle recommande d'accéder à VidCruiter derrière les pare-feu du gouvernement fédéral, les employés sont autorisés à l'utiliser sans passer par le RPV web dans ces situations spécifiques, car le cryptage VidCruiter existant assure une sécurité suffisante. Les candidats peuvent accéder au logiciel au moyen de n'importe quelle connexion Wi-Fi et avec n'importe quel appareil personnel disposant des capacités requises (caméra, application, etc.), mais l'APECA n'a aucun contrôle sur les mesures de sécurité protégeant ces appareils ou connexions Wi-Fi.

2.8. Incidence sur les personnes en cas de violation de la vie privée	Oui	Non
Dans l'éventualité d'une atteinte à la vie privée, il y a un risque d'incidence sur une personne ou un employé.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Précisions :</b> En cas d'atteinte à la vie privée impliquant des renseignements personnels courants qui ne sont pas de nature délicate, l'incidence sur la ou les personnes touchées peut être considérée comme minime. Cependant, l'incidence peut être plus grande selon le niveau de confidentialité des renseignements personnels, ce qui cause de l'embarras pour la personne. L'Agence a mis au point des mesures pour lutter contre les atteintes à la vie privée.		

<b>2.9. Incidence sur les institutions en cas de violation de la vie privée</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Il pourrait y avoir des incidences sur l'institution en cas d'atteinte à la vie privée.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Précisions :</b> En cas d'atteinte à la vie privée impliquant des renseignements personnels courants qui ne sont pas de nature délicate, les répercussions sur l'institution touchée peuvent être considérées comme minimales. Cependant, l'incidence peut être plus grande selon le niveau de confidentialité des renseignements personnels, ce qui cause de l'embarras pour la personne. L'Agence a mis au point des mesures pour lutter contre les atteintes à la vie privée.		
<b>2.10. Incidence des risques pour l'Agence</b>	<b>Niveau de risque</b>	
<b>Préjudice pour la direction</b> Il faut revoir les processus, modifier les outils et changer de fournisseur/partenaire.	<input type="checkbox"/> 1	
<b>Préjudice pour l'organisation</b> Il faut modifier la structure organisationnelle, la structure décisionnelle des organisations, la distribution des responsabilités et des obligations de rendre des comptes, ainsi que de l'architecture des activités de programme, et il faut gérer le départ des employés et procéder à la réaffectation des RH.	<input type="checkbox"/> 2	
<b>Préjudice financier</b> Poursuites, sommes supplémentaires requises, réaffectation de ressources financières.	<input type="checkbox"/> 3	
<b>Tort à la réputation, embarras, perte de crédibilité</b> Diminution de la confiance du public, des représentants élus sous les feux de la rampe, des résultats stratégiques de l'institution compromis ou des priorités gouvernementales compromises.	<input type="checkbox"/> 4	
<b>2.11. Incidence des risques pour la personne ou l'employé</b>	<b>Niveau de risque</b>	
Inconvénient	<input type="checkbox"/> 1	
Atteinte à la réputation, embarras	<input type="checkbox"/> 2	
Préjudice financier	<input type="checkbox"/> 3	
Dommages corporels	<input type="checkbox"/> 4	