



Horodateurs et pointeuses biométriques – constats

POURQUOI CE DOCUMENT?

La Commission constate un recours accru à la biométrie, notamment aux fins de contrôle et de gestion des heures de travail et de la paie des employés. Compte tenu de cette tendance et considérant la nature particulièrement sensible des renseignements biométriques, la Commission a analysé l'utilisation des horodateurs ou pointeuses biométriques (ci-après appelés "horodateurs biométriques"), que ce soit lors d'enquêtes ou sur réception de déclarations de banques de caractéristiques et de mesures biométriques. Cette analyse lui permet de dresser certains constats et de conclure que **la plupart du temps, le recours aux horodateurs biométriques n'est pas conforme à la législation applicable.**

La Commission souhaite sensibiliser les organisations à cette situation afin qu'elles adoptent des pratiques respectueuses des règles protégeant les renseignements personnels.

CONSTATS

1. **Une collecte de renseignements personnels, même s'ils sont transformés en code :** Ces horodateurs biométriques impliquent la collecte de mesures et de caractéristiques biométriques, lesquelles constituent des renseignements personnels sensibles. Bien que, dans la plupart des cas, la caractéristique biométrique (ex. : empreinte du doigt, image du visage, contour de la main, etc.) soit transformée en code mathématique, **ces renseignements constituent des renseignements personnels** puisqu'ils sont uniques à la personne qu'ils concernent et permettent de l'identifier.
2. **Une utilisation de la biométrie à déclarer à la Commission avant la mise en service du système :** Une organisation a donc [l'obligation de déclarer](#) l'utilisation de ces horodateurs biométriques à la Commission¹. Cette déclaration doit être faite avec diligence, au plus tard 60 jours avant la mise en service de la banque.

**EN L'ABSENCE DE DÉMONSTRATION DE LA NÉCESSITÉ DE CES RENSEIGNEMENTS
PAR L'ORGANISATION, LEUR COLLECTE ET PAR CONSÉQUENT, L'UTILISATION DE CES
RENSEIGNEMENTS EST INTERDITE PAR LA LOI, MÊME SI ELLE A OBTENU LE
CONSENTEMENT DES EMPLOYÉS.**

¹ Art. 45 de la [Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information](#), RLRQ c. C-1.1.

3. **Une collecte de renseignements biométriques rarement nécessaire au sens de la loi :**

Dans la très vaste majorité des cas analysés, la collecte des renseignements biométriques n'était pas nécessaire, au sens de la loi². Bien que la mise en place de ces horodateurs biométriques soit considérée utile, commode ou efficace par des employeurs cela ne suffit pas à conclure à la nécessité de la collecte de renseignements biométriques des employés.

Pour être nécessaire, la collecte de renseignements personnels doit rencontrer deux critères :

A. **L'objectif poursuivi par la collecte doit être important, légitime et réel :**

- l'objectif poursuivi (c'est-à-dire le motif pour lequel une organisation souhaite mettre en place un horodateur ou une pointeuse biométrique) doit être légitime et se rapporter à une problématique réelle et non seulement appréhendée;
- l'importance de la situation à laquelle cette utilisation vise à remédier doit justifier la collecte de renseignements de nature aussi sensible³.

Constat de la Commission : Des objectifs poursuivis peu documentés et qui ne sont pas réels ou importants.

La Commission constate que, généralement, les organisations n'ont pas fait une évaluation rigoureuse de la situation ayant mené à la décision de mettre en place ces dispositifs biométriques et que la problématique ayant mené à la décision de vouloir recourir à la biométrie est rarement documentée.

Aussi, des objectifs usuels, courants et intrinsèques à la gestion d'une organisation comme l'efficacité améliorée de la gestion de la paie (ex. : désuétude du système, automatisation, réduction des erreurs humaines, meilleure précision des heures travaillées), vouloir utiliser le même système que les autres succursales de l'organisation ou éviter la perte et les bris de cartes magnétiques, n'atteignent généralement pas le niveau d'importance requis justifiant la collecte de renseignements aussi sensibles. Enfin, une situation simplement appréhendée et courante pour toute entreprise, comme prévenir le vol de temps, alors qu'il n'existe pas de problématique réelle et documentée, ne rencontre généralement pas davantage ce premier critère.

² Art. 5 de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, RLRQ c. P-39.1, et article 64 de la Loi sur l'accès aux documents et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ c. A-2.1.

³ Pour plus de détails, se référer au [guide](#) de la Commission, p. 1 à 5.

B. La collecte doit être proportionnelle à l'objectif poursuivi :

La nature des renseignements biométriques commande également que, même si l'objectif poursuivi est légitime, important et réel, la collecte de ces renseignements doit être un moyen proportionnel pour atteindre cet objectif.

Concrètement, cela signifie que :

- le recours à un horodateur ou une pointeuse biométrique doit être un moyen efficace d'atteindre l'objectif poursuivi (lien rationnel);
- les moyens moins intrusifs permettant d'atteindre l'objectif visé doivent être priorités. À défaut d'autres moyens moins intrusifs, l'atteinte à la vie privée que constitue la collecte de ces renseignements sensibles doit être minimisée;
- les avantages de recourir à ces systèmes biométriques doivent surpasser l'atteinte aux droits des employés et les conséquences préjudiciables susceptibles de résulter de la mise en place de ces systèmes.

Constat de la Commission : Une collecte disproportionnée par rapport aux objectifs poursuivis

En pratique, la Commission constate que l'évaluation de la proportionnalité du recours à la biométrie comme moyen d'atteindre l'objectif poursuivi fait souvent défaut et n'est pas documentée par les organisations. Ces dernières ont rarement examiné la possibilité de recourir à un moyen moins intrusif pour atteindre l'objectif poursuivi ou encore, ce moyen a rapidement été écarté sans réelle évaluation. Par exemple, bien que le recours à un horodateur biométrique puisse constituer un moyen efficace d'améliorer la gestion de la paie plutôt que de le faire de façon manuelle, le recours à d'autres systèmes automatisés n'impliquant pas la collecte de renseignements biométriques peut s'avérer tout aussi efficace et beaucoup moins intrusif.

Les systèmes mis en place recueillent aussi parfois trop de renseignements biométriques (ex. : empreinte de plusieurs doigts) et ne mettent pas en place des mesures propres à diminuer l'atteinte à la vie privée des employés. Par exemple, certains conservent la caractéristique morphologique en clair (ex. : une image de l'empreinte, une photo du visage), centralisent la conservation des mesures et caractéristiques biométriques (conservation dans un système central plutôt que sur un dispositif sous le contrôle de l'employé) et multiplient les lieux de conservation de ces renseignements (ex. : chez l'employeur et chez le fournisseur, souvent situé à l'extérieur du Canada).

La Commission constate également que les organisations sous-estiment les conséquences préjudiciables et l'atteinte à la vie privée des employés résultant de la collecte de leurs renseignements biométriques. Plusieurs considèrent que les avantages de l'automatisation du système de paie, de la précision quant aux heures travaillées ou, pour les employés, de ne plus avoir à s'identifier à l'aide d'une carte magnétique surpassent les inconvénients pour les individus. Or, ces avantages constituent des motifs d'utilité ou de commodité qui ne justifient pas l'atteinte aux droits et les conséquences importantes susceptibles de résulter de la collecte et de l'utilisation de renseignements aussi intimes, uniques et permanents.

4. **Un consentement insuffisant/parfois aucun moyen alternatif offert en cas de refus** : La Commission a aussi constaté que les formulaires de consentement utilisés ne contiennent pas toute l'information nécessaire pour permettre aux employés de donner un consentement valide, libre et éclairé.

Parfois, aucun moyen alternatif n'est offert aux employés qui ne veulent pas utiliser l'horodateur biométrique. Pire, il arrive qu'aucun consentement ne soit demandé aux employés alors que la loi oblige l'employeur à obtenir un consentement exprès.

La Commission invite les organisations à utiliser et à adapter le [modèle de consentement](#) diffusé sur son site Internet. Elle rappelle que même si elle obtient le consentement des employés, une organisation ne peut pas mettre en service et utiliser un système qui recueille des renseignements biométriques qui ne sont pas nécessaires, tel qu'exposé précédemment.

CONCLUSION

Avant d'envisager la mise en service d'un horodateur ou d'une pointeuse biométrique, une organisation devrait :

- Identifier les motifs pour lesquels elle souhaite mettre en place ces dispositifs;
- Documenter les situations problématiques auxquelles elle souhaite remédier par la mise en service de tels dispositifs;
- Analyser la situation et s'assurer que ces objectifs sont réels, légitimes et suffisamment importants pour justifier la collecte de renseignements biométriques;
- S'assurer qu'il n'existe pas un autre moyen, moins intrusif, d'atteindre les objectifs poursuivis et documenter cette recherche et l'analyse faite des autres solutions;
- Soupeser les avantages de l'horodateur biométrique et ses conséquences sur ses employés, notamment sur leur vie privée, leur droit à l'intimité et à la dignité et les risques que leurs données biométriques soient compromises;

- Si cette analyse des points précédents amène l'organisation à conclure que la collecte de renseignements biométriques est nécessaire au sens de la loi, elle doit s'assurer :
 - de prévoir un moyen alternatif pour les employés qui refuseront de s'identifier au moyen de données biométriques;
 - que le système choisi minimise l'atteinte à la vie privée et est conforme aux autres obligations de la loi, telles qu'indiquées au [guide](#) d'accompagnement élaboré par la Commission pour les entreprises et les organismes publics, intitulé Biométrie : Principes à respecter et obligations légales des organisations⁴.

Si un horodateur biométrique est déjà en place, l'organisation doit s'assurer qu'il est conforme à la législation, notamment à la lumière des constats qui précèdent et des autres modalités indiquées au Guide.

Vous pouvez aussi consulter les [décisions](#) rendues par la Commission diffusées sur son site internet.

27 mars 2023

⁴ https://www.cai.gouv.qc.ca/documents/CAI_G_biometrie_principes-application.pdf (le Guide).