FICHE D'INFORMATION **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Technologie prêt-à-porter : suivi et surveillance biométrique



Les employeurs utilisent de plus en plus de technologies prêt-à-porter et d'autres appareils pour surveiller leurs employé(e)s en milieu de travail. Ces appareils peuvent surveiller les déplacements, la fréquence cardiaque, le niveau de fatigue et d'autres données biométriques. Les employeurs les décrivent souvent comme des outils de sécurité ou de productivité, mais ces technologies soulèvent diverses préoccupations en ce qui concerne la santé, les droits au travail et la protection de la vie privée.

Qu'entend-on par technologies prêt-à-porter de suivi et de surveillance biométrique?

Les technologies prêt-à-porter de suivi et de surveillance biométrique ont recours à des systèmes qui collectent des renseignements sur les travailleuses et travailleurs. Certains appareils peuvent être portés sous forme de bracelets, de montres, de casques de protection, de gilets de sécurité ou de différents équipements de protection individuelle (EPI), ou être intégrés à l'équipement utilisé au travail.

Voici ce qu'ils peuvent collecter :

- **Données de localisation et de déplacements :** position GPS, capteurs de proximité ou mouvements du corps
- **Données biométriques :** fréquence cardiaque, température corporelle, transpiration et indicateurs de fatigue ou de stress
- **Données neurologiques :** niveau d'attention, de concentration ou d'activité cérébrale

Les données collectées peuvent, entre autres, servir à la gestion des horaires, à l'évaluation du rendement, aux mesures disciplinaires et à l'indemnisation des accidenté(e)s du travail, et ce, même si on affirme aux employé(e)s qu'elles ne sont collectées qu'à des fins de sécurité.

Les technologies prêt-à-porter ne suscitent pas toutes les mêmes préoccupations

Choisir soi-même de porter un appareil personnel n'est pas la même chose qu'être contraint(e) par son employeur d'en porter un. Dans les deux cas, vos données ne sont peut-être pas entièrement confidentielles, mais quand c'est votre choix de porter un appareil, c'est *vous* qui choisissez d'assumer ce risque. Or, la situation est tout autre lorsque c'est l'employeur qui vous oblige à porter un appareil et qu'il peut ainsi accéder aux renseignements collectés, les utiliser ou les partager.

Si votre employeur vous demande d'utiliser un tel appareil, vous en fournit un ou reçoit des données d'un appareil que vous utilisez, cela constitue une surveillance de sa part, peu importe la manière dont cette pratique est décrite ou si l'utilisation est qualifiée de « volontaire » ou non.

Préoccupations liées à la santé physique

Les appareils de surveillance peuvent présenter divers dangers pour la santé physique, notamment ceux-ci :

- Irritation ou éruptions cutanées et réactions allergiques dues aux composants de l'appareil
- Blessures dues au port prolongé de moniteurs ajustés pendant de longs quarts de travail
- Distraction ou mouvements altérés augmentant le risque de blessure
- Résultats inexacts qui donnent un faux sentiment de sécurité (ex. un appareil de surveillance de la fatigue qui ne détecte pas les signes d'épuisement chez une opératrice ou un opérateur de machinerie lourde)

Préoccupations liées à la santé psychologique

Savoir que vos faits et gestes sont surveillés peut vous donner l'impression de ne plus avoir le contrôle sur votre travail, vos périodes de repos et même vos fonctions corporelles, ce qui peut accroître le stress, l'anxiété et l'épuisement professionnel.

Se sentir constamment surveillé(e) peut :

- être intrusif et déshumanisant;
- accroître le stress et l'anxiété;
- miner la confiance envers l'employeur et le milieu de travail.

Droits à la vie privée et droits en matière de données

Les données biométriques figurent parmi les renseignements personnels les plus sensibles qui soient. Elles peuvent révéler à l'employeur votre état de santé physique et mentale, de même que vos risques futurs en la matière.

Avant de consentir à utiliser toute technologie qui fournit de l'information à l'employeur ou à des tiers, vous devriez poser les questions suivantes :

- Quels renseignements seront recueillis?
- Comment seront-ils stockés, et pendant combien de temps?
- Qui aura accès à ces renseignements?
- Comment seront-ils recueillis, et dans quel but?
- À qui appartiendront les renseignements recueillis, et pourront-ils être transférés à des tiers?
- Pouvez-vous refuser d'utiliser cette technologie? (Dans la négative, pourquoi?)

Il est important de garder à l'esprit que, pour beaucoup de membres, il peut y avoir une certaine pression à donner son consentement dans le contexte d'une relation d'emploi. En effet, les travailleuses et travailleurs (surtout les plus vulnérables ou dont la situation est précaire) peuvent se sentir obligés d'accepter, même si l'utilisation de la technologie est présentée comme étant facultative.

Comment peut-on utiliser ces données à votre détriment?

L'une des plus grandes préoccupations liées à la surveillance en milieu de travail est la manière dont on peut se servir des données collectées après un accident de travail.

L'employeur peut prétendre que les données biométriques ou de localisation sont recueillies à des fins de protection du personnel, mais il pourrait néanmoins se servir de ces mêmes données pour rejeter la responsabilité sur les employé(e)s lorsqu'un incident survient.

Si vous êtes victime d'un accident à votre travail, votre employeur pourrait effectivement utiliser les données tirées d'un appareil de surveillance au travail pour contredire votre version des faits, vous faire porter le blâme ou alléguer que :

- l'accident n'était pas lié au travail;
- vous n'avez pas respecté les procédures de sécurité (en fonction des données sur vos déplacements, votre posture ou votre emplacement, par exemple);
- c'est votre propre fatigue ou niveau de stress qui a causé l'incident, et non une charge de travail excessive ou des conditions de travail dangereuses.

Les régimes d'indemnisation des accidents du travail fonctionnent généralement sans égard à la faute, ce qui signifie que vous n'avez pas à prouver que l'employeur ou une autre personne était responsable de l'accident pour bénéficier des prestations. Cela dit, les données collectées par l'employeur pourraient tout de même influencer les enquêtes, les demandes d'indemnisation et les négociations en vue d'un règlement. La situation serait particulièrement préoccupante si l'employeur utilisait ces données pour imputer à une travailleuse ou à un travailleur la responsabilité d'un accident survenu dans des conditions de travail dangereuses.

Ce que vous pouvez faire

Si votre employeur met en place une technologie de surveillance ou en propose l'utilisation :

- **Consultez votre délégué(e) syndical(e) ou votre section locale avant de donner votre consentement.**
- **Posez des questions.** Demandez à recevoir, par écrit, une explication des données collectées, de la raison de leur collecte et de la manière dont elles seront utilisées.
- **Ne présumez pas que c'est uniquement dans votre intérêt.** Les données collectées à des fins de sécurité peuvent être utilisées à d'autres fins.

- **Notez vos préoccupations.** Si la surveillance vous occasionne un malaise ou du stress, ou si elle a tout autre effet négatif sur votre santé physique ou mentale, signalez-le à votre employeur et à votre syndicat, notamment par l'intermédiaire de votre comité mixte de santé et de sécurité.

Comme pour tout autre danger en milieu de travail, l'employeur est tenu de protéger votre santé et votre sécurité contre les dangers engendrés par la surveillance. Les travailleuses et travailleurs ont droit au respect de leur vie privée et ont le droit de savoir quelles données sont collectées à leur sujet, comment elles sont utilisées et qui y a accès.

Négocier des mesures de protection

Si l'utilisation d'une technologie de surveillance est envisagée dans votre secteur ou votre milieu de travail, demandez-vous comment votre convention collective peut protéger les membres de votre syndicat.

Avant que l'employeur ne commence à utiliser une technologie de surveillance, négociez les points suivants :

- Interdiction complète d'utiliser des technologies permettant de suivre les déplacements ou d'obtenir des données biométriques ou neurologiques (ex. activité cérébrale, niveau d'attention)
- Consultation obligatoire pour définir les utilisations autorisées et interdites de la technologie envisagée

Si un système de surveillance est déjà en place, veillez à ce que :

- les données collectées, leur utilisation et les personnes y ayant accès fassent l'objet d'une transparence totale;
- les données ne puissent jamais être utilisées pour appliquer des mesures disciplinaires, évaluer le rendement ou enquêter sur un accident survenu au travail;
- les membres puissent à tout moment accéder à leurs propres données et corriger les inexactitudes;
- les travailleuses et travailleurs aient toujours le droit de donner leur propre version des faits avant que les données ne soient interprétées ou ne donnent lieu à des mesures;
- les données biométriques ne puissent pas servir à tenir les travailleuses et travailleurs responsables d'accidents résultant de conditions de travail dangereuses.

Pour en savoir plus, communiquez avec votre section locale ou votre personne conseillère du SCFP.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS :

Service de santé-sécurité au travail du SCFP 1375 boul. St-Laurent, OTTAWA, ON K1G 0Z7 Tél. : (844) 237-1590 (sans frais) Courriel : **sante_securite@scfp.ca**