

**X. et Lépine Cloutier Ltée**  
**CAI 08 09 43, 14 mars 2014**  
**Ordonnance et Recommandation**

---

*Loi sur le privé* : art. 1, 2, 5, 6, 9, 14, 81

*Code civil du Québec* : art. 1525

*Charte des droits et libertés de la personne* : art. 10, 18.1, 18.2, 20, 23

*Code de procédure civile* : art. 13

*Évaluation d'une candidature à un emploi – Collecte de renseignements personnels (par ex. NAS, plumitif, dossier de crédit, dossiers CSST) – Finalité poursuivie – Exigence essentielle au poste – Critère de nécessité – Formulaire de consentement – Refus d'acquiescer à une demande d'emploi – Plainte fondée*

Pour évaluer la candidature d'un futur employé, l'entreprise collectait notamment par le biais d'un formulaire de consentement les renseignements personnels suivants : nom, coordonnées, date de naissance et numéro d'assurance sociale (NAS). Elle recueillait également, avec le consentement du candidat, les renseignements contenus aux plumitifs à son sujet et son dossier de crédit et, pour certains postes impliquant des efforts physiques, son ou ses dossier(s) détenu(s) par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST).

La Commission rappelle que la règle relative à la nécessité de la collecte des renseignements personnels est impérative et une entreprise ne peut y déroger, même avec le consentement de la personne concernée. Le fardeau de démontrer la nécessité de recueillir certains renseignements personnels pour l'objet du dossier qu'il a constitué au sujet d'une personne repose sur l'entreprise qui désire les obtenir.

Elle indique également que l'interprétation du critère de nécessité doit se faire à la lumière du test proposé par la Cour du Québec, notamment dans la décision *Laval (Société de transport de la Ville de) c. X* [2003] CAI 667 (C.Q.), qui se fonde sur la finalité poursuivie par l'entreprise qui recueille des renseignements personnels. Un renseignement personnel sera nécessaire lorsque chaque fin spécifique poursuivie par l'entreprise sera légitime, importante, urgente et réelle, et lorsque l'atteinte au droit à la vie privée que pourra constituer la cueillette, la communication ou la conservation de chaque élément de renseignement sera proportionnelle à cette fin.

Dans un contexte de préembauche, lorsque l'information demandée peut être liée à l'un des motifs de discrimination énoncés à l'article 10 de la *Charte des*

*droits et libertés de la personne* (« Charte québécoise »), la nécessité de la collecte des renseignements doit être établie en lien avec l'exigence essentielle du poste à combler.

Dès lors, la Commission analyse les éléments suivants :

- la collecte du NAS : la Commission souligne que bien que celui-ci doit être recueilli par un employeur selon les lois fiscales, il n'est pas nécessaire à l'étape de l'évaluation de la candidature d'une personne. Elle rappelle que le NAS n'est pas nécessaire pour obtenir le dossier de crédit d'une personne.
- la collecte du dossier de crédit : la Commission indique que les éléments soumis par l'entreprise ne lui permettent pas de conclure à la nécessité de la collecte du dossier de crédit pour l'évaluation d'un candidat au poste de secrétaire-réceptionniste. L'entreprise n'a pas démontré l'existence d'un lien rationnel entre la collecte du dossier de crédit d'un candidat à ce poste et les tâches qu'il doit exécuter.
- la collecte de la date de naissance et de renseignements au plume : la Commission rappelle que les renseignements contenus au plume ont un caractère public. Toutefois, elle s'interroge sur l'opportunité pour l'entreprise de recueillir ces renseignements aux fins de l'évaluation de la candidature d'une personne au poste de secrétaire-réceptionniste, dans la mesure où elle n'a pas fait valoir que certaines infractions en particulier étaient en lien avec les exigences requises par cet emploi. Puisque l'âge d'un candidat constitue un motif de discrimination prévu à l'article 10 de la Charte québécoise et que la seule finalité poursuivie par l'entreprise par la collecte de ce renseignement est l'obtention de renseignements au plume, la Commission conclut que l'entreprise n'a pas démontré en quoi la date de naissance est nécessaire à l'évaluation d'un candidat à un poste de secrétaire-réceptionniste.
- la collecte des dossiers CSST : la Commission précise que la collecte de renseignements médicaux dans le cadre du processus d'embauche doit être en lien avec une exigence spécifique requise par le poste convoité. Les renseignements demandés doivent satisfaire aux exigences de rationalité et de proportionnalité, ce que l'entreprise n'a pas démontré. Elle n'a pas donné de précisions sur les exigences physiques requises pour accomplir les tâches liées aux postes; elle a simplement indiqué que les employés devaient « forcer de manière importante ». Dans ce contexte, la Commission ne peut conclure qu'il existe un lien rationnel entre ces emplois et la collecte de tous les dossiers détenus par la CSST.
- le formulaire de consentement : la Commission indique que les critères de validité du consentement ont pour objectif de permettre à la personne concernée de porter un jugement éclairé sur la portée de son consentement. Ainsi, des libellés généraux tel que « tout renseignement me concernant », « toute entreprise ou organisme qui détient des renseignements à mon sujet » ou encore « tout renseignement jugé

nécessaire » sont à éviter puisqu'ils ne permettent généralement pas de circonscrire de manière suffisante la portée du consentement. La personne concernée ne peut donc donner un consentement « éclairé » et visant « des fins spécifiques ».

- le refus d'embaucher : la Commission rappelle qu'une entreprise ne peut refuser un emploi à une personne du seul fait qu'elle refuse de fournir des renseignements personnels qui ne sont pas nécessaires à l'évaluation de sa candidature pour le poste convoité. L'entreprise a ainsi contrevenu à la Loi sur le privé.

Partant, la Commission déclare la plainte fondée. Elle ordonne à l'entreprise de cesser de recueillir les renseignements qui ne sont pas nécessaires à son processus d'embauche (dossier de crédit, numéro d'assurance sociale, date de naissance, ensemble des dossiers détenus par la CSST). Elle ordonne également à l'entreprise de cesser de refuser d'embaucher un candidat au motif qu'il refuse de l'autoriser à recueillir des renseignements non nécessaires à l'évaluation de sa candidature. Elle ordonne enfin à l'entreprise de modifier la clause de consentement de manière à permettre au candidat à un emploi de formuler un consentement éclairé et donné à des fins spécifiques.

Elle recommande aussi à l'entreprise de cesser de recueillir le dossier de crédit de tout candidat à un emploi et les renseignements contenus aux plunitifs à moins que cette collecte soit nécessaire à l'évaluation d'une exigence essentielle de l'emploi. Elle recommande également à l'entreprise d'adopter une politique claire relative à la collecte, à l'utilisation et à la communication de renseignements personnels dans le cadre de son processus d'embauche conforme aux dispositions de la Loi sur le privé et d'en informer ses employés pour qui il est pertinent de connaître cette information.

Par ailleurs, la Commission tient à préciser qu'elle ne peut imposer une amende, cette conclusion appartient à la Cour du Québec qui pourrait rendre une décision à cet effet à la suite d'une plainte pénale portée contre l'entreprise. Elle ne peut pas non plus ordonner à l'entreprise de payer des dommages-intérêts, les pouvoirs d'ordonnance de la Commission ne visant pas le dédommagement d'un plaignant à la suite d'un préjudice subi.