



Résumé

X. c. Pharmaprix CAI 1003352, 13 août 2014 Ordonnance et Recommandation

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

Code civil du Québec : art. 1525

Charte des droits et libertés de la personne : art. 18.2

Évaluation d'une candidature à un emploi – Collecte de renseignements personnels (par ex. NAS, dossier de crédit, antécédents judiciaires) – Finalité poursuivie – Exigence essentielle au poste – Critère de nécessité – Formulaire de consentement – Plainte fondée

Pour évaluer la candidature d'un futur employé, l'entreprise collectait notamment par le biais d'un formulaire les renseignements personnels suivants : nom, prénom, adresse, date de naissance et numéro d'assurance sociale (NAS). Elle recueillait également un consentement afin d'obtenir des renseignements auprès d'anciens employeurs, de personnes citées à titre de références, des agents de renseignements personnels, des bureaux de crédit et des institutions financières autorisées.

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 réaffirme 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.

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 pas l'entreprise ne lui permettent pas de conclure à la nécessité de la collecte du dossier de crédit pour l'évaluation du candidat au poste de caissière. L'entreprise n'a pas démontré l'existence d'un lien rationnel entre la collecte du dossier de crédit du candidat à ce poste et les tâches qu'il doit exécuter.
- la collecte des antécédents judiciaires : la Commission convient qu'il peut y avoir un lien rationnel entre l'emploi de caissière et une infraction criminelle liée au vol ou à la fraude. Toutefois, la pratique de l'entreprise consistant à collecter systématiquement les antécédents judiciaires d'un candidat quel que soit le poste pour lequel il postule contrevient à la Loi sur le privé.
- 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, un libellé général tel que « à procéder à toute autre enquête pertinente à ma candidature et à mon emploi » ne permet 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 ».

Partant, la Commission déclare la plainte fondée. Elle ordonne à l'entreprise de cesser de recueillir le NAS d'un candidat ainsi que le dossier de crédit de celui-ci à moins que cette collecte soit nécessaire à l'évaluation d'une exigence essentielle de cet emploi. Elle ordonne également 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 enfin à l'entreprise de revoir ses pratiques en matière de collecte d'antécédents judiciaires afin de déterminer les catégories d'infractions en lien avec des emplois précis, de manière à limiter, le cas échéant, la collecte des renseignements personnels relatifs aux antécédents des candidats.