

X. et Les Marchés Louise Ménard Inc. (IGA)

CAI 10 12 89, 12 novembre 2014

Ordonnance

Loi sur le privé : art. 1, 2, 5, 81

Évaluation d'une candidature à un emploi – Collecte de renseignements personnels (par ex. NAS, NAM, permis de conduire) – Modification de la pratique – Vérification systématique du dossier de crédit – Critère de nécessité – Plainte fondée

Au cours de l'enquête, l'entreprise a reconnu avoir procédé à la collecte du numéro d'assurance sociale (NAS) du plaignant à l'étape de la pré-embauche. Depuis, toutefois, l'entreprise a modifié sa pratique à la satisfaction de la Commission. Désormais, elle recueille cet identifiant au moment de l'embauche. Ainsi, le formulaire de consentement « Demande d'enquête préemploi » ne contient plus de référence au NAS ni au numéro d'assurance maladie et au permis de conduire.

Par ailleurs, l'entreprise reconnaît procéder à la vérification du dossier de crédit de chaque candidat, peu importe le poste convoité, ce qui implique la collecte de certains renseignements personnels au sujet de chacun des candidats.

La Commission rappelle, dès lors, 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.

En l'espèce, la Commission considère qu'une vérification systématique du dossier de crédit de tous les candidats, sans égard au poste convoité, n'est pas nécessaire dans le cadre de l'évaluation d'une demande d'emploi.

Partant, la Commission déclare la plainte fondée. Elle prend acte des modifications apportées aux pratiques de l'entreprise. Elle ordonne à l'entreprise de cesser de procéder systématiquement à l'étape de la préembauche à la vérification du dossier de crédit de tout candidat, et ce, sans distinction à l'égard du poste convoité, à moins que ce soit nécessaire à l'évaluation des compétences particulières du poste à combler.