



Commission d'accès à l'information du Québec

Dossier : 1003352
Date : Le 13 août 2014
Membre: M^e Lina Desbiens

X.

Plaignante

et

PHARMAPRIX

Entreprise

DÉCISION

OBJET

PLAINTÉ en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*¹.

[1] La Commission d'accès à l'information (la Commission) est saisie de la plainte de M^{me} ... (la plaignante) à l'endroit de Pharmaprix (l'entreprise).

[2] Elle lui reproche d'avoir recueilli des renseignements personnels qui n'étaient pas nécessaires à l'objet de son dossier de candidature au poste de caissière. Plus particulièrement, cette plainte porte sur la collecte de renseignements personnels qui ne seraient pas nécessaires à l'évaluation de la candidature d'une personne, plus précisément le numéro d'assurance sociale (NAS), les renseignements relatifs au dossier de crédit et les antécédents judiciaires. Ces derniers auraient été obtenus auprès d'un tiers sans le consentement de la personne concernée.

¹ RLRQ, c. P-39.1, la Loi sur le privé.

[3] La Commission a procédé à une enquête, conformément à l'article 81 de la Loi sur le privé, qui fut complétée en juillet 2012.

[4] L'enquête visait à recueillir et analyser les faits relativement aux allégations de la plaignante afin de permettre à la Commission de déterminer si l'entreprise s'est conformée aux prescriptions de la Loi sur le privé, en matière de collecte de renseignements personnels.

RÉSUMÉ DE L'ENQUÊTE

[5] L'enquête a permis de constater que l'entreprise recueille auprès des candidats à un emploi, les nom, prénom, adresse, date de naissance, le NAS ainsi qu'un consentement à recueillir des renseignements auprès d'employeurs, anciens ou actuels, des personnes citées à titre de références, des agents de renseignements personnels, des bureaux de crédit et des institutions financières autorisées.

[6] La plaignante a rempli le formulaire de consentement suivant:

J'autorise par la présente, Pharmaprix et/ou son mandataire, ... à vérifier les informations que j'ai fournies en remplissant ma demande d'emploi et à procéder à toute autre enquête pertinente à ma candidature et à mon emploi.

Je reconnais que toutes les informations contenues à mon curriculum vitae et autres documents sont vrais et complets, et que toute autre omission et/ou fausseté à cet égard peut entraîner le rejet de ma candidature d'emploi, l'annulation de toute offre qui en découle, incluant la terminaison d'emploi.

Cette vérification peut être faite, en personne, par téléphone ou par écrit, auprès d'institutions d'éducation, d'anciens employeurs, de mon employeur actuel ou des personnes citées à titre de références, des agents de renseignements personnels, des bureaux de crédit et des institutions financières autorisées par la présente à fournir des renseignements demandés.

Ce présent consentement n'est valide que pour la durée nécessaire à mon embauche et si je suis embauché, pour la durée de mon emploi.

Le signataire s'engage à informer l'employeur de toute modification à son dossier scolaire, de crédit ou judiciaire afin que de nouvelles vérifications puissent être effectuées.

[7] Elle a également fourni son NAS et sa date de naissance. Toutefois, elle précise ne pas avoir fourni son consentement à la collecte sur ses renseignements concernant ses antécédents de crédit.

[8] L'entreprise justifie la nécessité de la collecte du NAS par le fait que les entreprises d'enquête avec lesquelles elle fait affaire utilisent ce renseignement afin de s'assurer que le dossier consulté correspond à la bonne personne. Elle suggère de ne recueillir que les 4 derniers numéros du NAS ou d'ajouter la mention « optionnel » au côté de la case visant à recueillir le NAS ainsi que les fins pour lesquelles il est recueilli.

[9] De plus, elle allègue que la collecte des renseignements concernant le dossier criminel et le dossier de crédit vise à prévenir et contrôler les cas de fraude, de vol d'argent ou de médicaments considérant que les employés ont accès à l'argent de la caisse, aux cartes de crédits et autres renseignements personnels.

ANALYSE

[10] La Loi sur le privé établit les règles relatives à la protection des renseignements personnels qu'une entreprise doit respecter. Ces règles visent à établir un équilibre entre le droit d'un individu au respect de sa vie privée et les besoins d'une entreprise en matière de collecte, d'utilisation et de communication de renseignements personnels dans le cadre de l'exercice de ses activités.

[11] À titre d'entreprise², Pharmaprix est soumise à ces règles, notamment celles relatives à la collecte de renseignements personnels et au consentement à la communication et à la collecte auprès de tiers.

[12] Le 17 juillet 2013, la Commission a transmis à l'entreprise un avis d'intention ainsi que le rapport factuel d'enquête, l'informant qu'elle envisageait de lui ordonner de modifier ses pratiques, plus particulièrement en lui ordonnant :

- de cesser, à l'étape de la préembauche, de recueillir le NAS des personnes qui postulent à un emploi;

² Constitue l'exploitation d'une entreprise l'exercice, par une ou plusieurs personnes, d'une activité économique organisée, qu'elle soit ou non à caractère commercial, consistant dans la production ou la réalisation de biens, leur administration ou leur aliénation, ou dans la prestation de services (art. 1 de la Loi sur le privé et 1525 du C.c.Q.).

- de cesser de recueillir des renseignements personnels sur la solvabilité et les antécédents judiciaires des candidats, à moins de démontrer que cette collecte est justifiée par une exigence particulière de chacun des emplois;
- de modifier le formulaire de consentement de manière à préciser les renseignements personnels qui seront recueillis auprès des tiers et lesquels seront communiqués à cette fin.

[13] Bien que l'avis d'intention l'invite à présenter ses observations écrites, l'entreprise n'a rien ajouté à sa version des faits donnée à l'analyste-enquêteur.

[14] Il convient donc de déterminer si la pratique de l'entreprise en matière de collecte de renseignements personnels dans son processus de préembauche respecte la Loi sur le privé.

La nécessité des renseignements personnels colligés

[15] L'entreprise recueille, par le biais d'un formulaire, les nom, prénom, adresse, date de naissance, le NAS, ainsi qu'un consentement à recueillir 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.

[16] Les renseignements recueillis par l'entreprise constituent des renseignements personnels, c'est-à-dire des renseignements qui concernent une personne physique et qui permettent de l'identifier³.

[17] L'entreprise doit démontrer que les renseignements personnels qu'elle recueille sont nécessaires à l'objet du dossier constitué à l'égard de la plaignante, conformément à l'article 5 de la Loi sur le privé qui prévoit que :

5. La personne qui recueille des renseignements personnels afin de constituer un dossier sur autrui ou d'y consigner de tels renseignements ne doit recueillir que les renseignements nécessaires à l'objet du dossier.

Ces renseignements doivent être recueillis par des moyens licites.

[18] Cette règle de la nécessité de la collecte des renseignements personnels est impérative et une entreprise ne peut y déroger, même avec le consentement

³ Art. 2 de la Loi sur le privé.

de la personne concernée⁴. En effet, l'obtention du consentement n'autorise pas l'entreprise à recueillir des renseignements qui ne sont pas nécessaires à l'objet du dossier.

[19] En l'espèce, l'entreprise recueille des renseignements personnels au sujet des personnes qui souhaitent obtenir un emploi aux fins de l'évaluation de leur candidature pour un emploi à la pharmacie. Chaque candidat complète un formulaire de consentement afin d'autoriser l'entreprise à recueillir des renseignements personnels à son sujet auprès de tiers.

[20] Ici, la plaignante a postulé pour un emploi de caissière et a signé le formulaire de consentement autorisant l'entreprise à faire des vérifications auprès de tiers.

[21] Le fardeau de démontrer la nécessité de recueillir certains renseignements personnels repose sur l'entreprise. Elle doit démontrer qu'ils sont nécessaires à l'objet du dossier, l'évaluation d'une candidature à un emploi de caissière, en l'occurrence.

[22] Dans la récente décision rendue dans l'affaire *Lépine Cloutier Ltée*⁵, la Commission s'est penchée sur l'interprétation du critère de nécessité que l'on retrouve à l'article 5 de la Loi sur le privé.

[23] Dans cette affaire, la Commission était saisie d'une plainte relative à la collecte de renseignements personnels dans le processus d'embauche. Cette analyse est résumée ainsi par la Commission :

L'interprétation du critère de nécessité doit se faire à la lumière du test proposé par la Cour du Québec dans la décision *Laval*, qui se fonde sur la finalité poursuivie par l'entreprise qui recueille des renseignements personnels. Ainsi, selon cette interprétation, 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 sera proportionnelle à cette fin.

La Commission ajoute que dans un contexte de préembauche, lorsque l'information demandée peut être liée

⁴ *Laval (Société de transport de la Ville de) c. X.*, [2003] C.A.I. 667 (C.Q.), l'affaire *Laval*; *Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2010 QCCQ 93.

⁵ *X et Lépine Cloutier Ltée*, C.A.I. 080943, 14 mars 2014, c. Poitras, dont le résumé apparaît sur le site internet de la Commission.

à l'un de motifs de discrimination énoncés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶, la nécessité de la collecte des renseignements doit être établie en lien avec l'exigence essentielle du poste à combler. Il appartient à l'entreprise de faire cette démonstration.

[24] En l'espèce, il ressort de l'enquête que le processus d'embauche débute par l'évaluation des curriculum vitae. Certains candidats sont convoqués en entrevue. Par la suite, le candidat est invité à remplir le formulaire d'enquête préembauche. Dans tous les cas, ce formulaire est transmis à une firme d'enquête pour les vérifications d'antécédents de crédits ou judiciaires.

La collecte du NAS à l'étape de la préembauche

[25] L'entreprise justifie la nécessité de la collecte du NAS par le fait que les entreprises d'enquête avec lesquelles elle fait affaire utilisent ce renseignement afin de s'assurer que le dossier consulté correspond à la bonne personne.

[26] L'entreprise lie donc la nécessité de recueillir ce renseignement au fait de procéder à une enquête de crédit au sujet du candidat avant de l'embaucher.

[27] À plusieurs reprises, la Commission a conclu que le NAS n'est pas nécessaire pour obtenir le dossier de crédit d'une personne.⁷ Son nom, son adresse et sa date de naissance suffisent.

[28] En effet, bien que le NAS d'un employé soit un renseignement qui 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. Ainsi, le candidat n'a pas à fournir un renseignement personnel qui n'est pas nécessaire à l'objet de son dossier de candidature. Ce n'est que lorsqu'il aura été engagé que son employeur pourra requérir son NAS à des fins fiscales.

[29] La règle de la nécessité de la collecte des renseignements personnels est impérative et une entreprise ne peut y déroger. L'obtention du consentement n'autorise pas l'entreprise à recueillir des renseignements qui ne sont pas nécessaires à l'objet du dossier. Ainsi, la suggestion de ne recueillir que les

⁶ RLRQ, c. C-12, la Charte.

⁷ *Delaney c. Les associés, services financiers du Canada Limitée*, C.A.I. 00 03 47, décembre 2001, c. Constant, Laporte et Stoddart; *X. c. Résidence L'Oasis Fort-St-Louis*, [1995] C.A.I. 367, rap. d'enquête.

quatre premiers chiffres du NAS⁸ ou la mention « optionnel » ne satisfait pas le critère de nécessité.

La collecte de renseignements au sujet de la solvabilité et des antécédents judiciaires des candidats

[30] Il ressort de l'enquête que, pour la vérification du dossier de crédit et des antécédents judiciaires des candidats, l'entreprise reçoit de la firme d'enquête un rapport sommaire. Un rapport détaillé est transmis au Service de prévention des pertes de Pharmaprix. Le rapport sommaire contient les renseignements sur le candidat, son NAS et les résultats en lien avec les antécédents de crédit ou judiciaires. Le rapport indique pour chacun des éléments la mention « favorable » ou « défavorable ».

[31] En l'espèce, le rapport concernant les antécédents judiciaires de la plaignante était « favorable » et celui du dossier de crédit était « défavorable ». Lorsqu'elle s'est présentée à la pharmacie, elle aurait été informée que l'entreprise ne donnait pas suite à sa demande d'emploi pour ce motif. La plaignante aurait alors dit à la gérante adjointe que cette mention était due au fait qu'elle avait fait faillite en 2005. Toutefois, l'entreprise a souligné que cette dernière a mal informé la plaignante. Le poste de caissière a plutôt été accordé à une caissière provenant d'un autre magasin et la plaignante devait en être avisée par téléphone, mais elle s'est présentée au magasin avant. Il ne s'agit donc pas du motif pour lequel elle n'a pas obtenu le poste.

[32] La Commission doit toutefois évaluer si la collecte de ces renseignements est nécessaire à l'objet du dossier, soit l'évaluation d'une candidature à un poste de caissière.

[33] L'entreprise allègue que la collecte des renseignements concernant le dossier criminel et le dossier de crédit vise à prévenir et contrôler les cas de fraude ou de vol d'argent ou de médicaments. De plus, elle ajoute que dans le processus de sélection d'un candidat, les antécédents judiciaires ou le dossier de crédit ne sera pris en compte que lorsqu'il peut y avoir un impact sur les habilités de la personne à assumer ses fonctions et qu'il y a un lien avec l'emploi.

[34] Ainsi, l'entreprise veut s'assurer de la probité et de l'honnêteté du candidat. Cet objectif est réel et important selon le test proposé par la Cour du Québec dans *Laval*.

⁸ X. et *Skyventure Montréal*, C.A.I. 10 18 88, 16 septembre 2013, c. Desbiens.

[35] Toutefois, pour conclure à la nécessité de la collecte d'un renseignement personnel, l'entreprise doit aussi démontrer un lien rationnel entre la collecte du renseignement et l'objectif poursuivi, en l'occurrence de s'assurer que le candidat répond à une exigence essentielle du poste.

Dossier de crédit

[36] L'entreprise explique que les employés des magasins ont accès à l'argent de la caisse, aux cartes de crédit des clients et autres renseignements personnels et que, par conséquent, l'enquête de crédit est pertinente à l'emploi de caissière.

[37] Le dossier de crédit d'une personne permet de connaître le comportement passé en matière de crédit et constitue un élément qui peut être pris en compte dans l'évaluation de sa solvabilité.

[38] Il n'y a aucun lien rationnel entre la faillite d'un candidat à un poste de caissière et le risque de fraude, de vol d'argent ou de médicament. De plus, la solvabilité d'une personne comme exigence essentielle d'un poste de caissière n'a pas été démontrée.

[39] On doit noter que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a déjà invité les employeurs à ne pas procéder à des enquêtes de crédit au stade de la préembauche, le lien entre le dossier de crédit d'un candidat et un emploi éventuel étant susceptible d'entraîner une discrimination fondée sur la condition sociale⁹.

[40] Par conséquent, l'entreprise n'a pas démontré la nécessité de recueillir les renseignements concernant le dossier de crédit du candidat au poste de caissière et d'exiger son consentement pour colliger ces renseignements auprès de tiers.

Antécédents judiciaires

[41] Quant aux antécédents judiciaires, l'entreprise explique que la collecte de ces renseignements est nécessaire pour prévenir et contrôler les cas de fraude ou de vol d'argent ou de médicaments et que, lorsque le rapport de la firme d'enquête est favorable, l'entreprise évalue le lien avec l'emploi que le candidat veut occuper.

⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *L'application et l'interprétation de l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne*. 2011 : <http://www.cdpdj.gc.ca/publications/formulaire> emploi 2011.pdf

[42] Cependant, l'enquête ne précise pas quelles informations sont colligées par le tiers, afin d'émettre un rapport favorable ou défavorable à l'entreprise (informations contenues au plumitif, détenue par un corps de police ou autre).

[43] Dans l'affaire *Lépine Cloutier Ltée*, la Commission a rappelé que les renseignements contenus au plumitif ont un caractère public et ne sont pas soumis aux règles relatives à la collecte prévus à l'article 5 de Loi sur le privé.

[44] Pour sa part, l'article 18.2 de la Charte québécoise prévoit que :

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

[45] 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, il ressort de l'enquête que la pratique de l'entreprise est de recueillir systématiquement, dans tous les cas, les renseignements relatifs aux antécédents judiciaires. Ce n'est que lorsque le rapport d'enquête est défavorable, soit après la collecte de renseignements personnels, que l'entreprise évalue si l'infraction est en lien avec les exigences du poste demandé. Ce faisant, l'entreprise collige, par l'entremise d'un tiers, des renseignements non nécessaires à l'objet du dossier, ce qui est contraire à l'article 5 de la Loi sur le privé.

[46] Par conséquent, la Commission recommande à l'entreprise de revoir cette pratique de manière à préciser quelles catégories d'infractions criminelles sont en lien avec quel poste afin de limiter, le cas échéant, la collecte de renseignements personnels relatifs aux antécédents au sujet des candidats à des emplois.

[47] Par exemple, pour s'assurer de la probité d'un futur employé et de sa capacité à effectuer son travail, l'entreprise pourrait, pour certains postes, s'en remettre à un moyen moins intrusif de sa vie privée, notamment la vérification de ses références auprès d'employeurs précédents.¹⁰

¹⁰ X. c. *Résidence L'Oasis Fort-St-Louis*, préc. Note 7. Voir aussi : *Delaney c. Les associés, services financières du Canada limitée*, préc. note 7; *Praderes c. Les immeubles de la Montagne Ste-Catherine (1974) inc.*, C.A.I. 97 17 29, 4 avril 2001, c. Laporte, Iuticone et Boissinot; X et *Lépine Cloutier Ltée*, préc. note 5.

Formulaire de consentement

[48] L'entreprise fait signer un formulaire de consentement aux candidats l'autorisant « à vérifier les informations fournies » dans la demande d'emploi auprès d'employeurs, anciens ou actuels, des personnes citées à titre de références, des agents de renseignements personnels, des bureaux de crédit et institutions financières autorisées. La clause autorise également « à procéder à toute autre enquête pertinente ».

[49] Un consentement à la collecte de renseignements auprès de tiers doit être conforme aux dispositions de l'article 14 de la Loi sur le privé qui prévoit :

14. Le consentement à la collecte, à la communication ou à l'utilisation d'un renseignement personnel doit être manifeste, libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques. Ce consentement ne vaut que pour la durée nécessaire à la réalisation des fins pour lesquelles il a été demandé.

Un consentement qui n'est pas donné conformément au premier alinéa est sans effet.

[50] Cette disposition a pour but de permettre à la personne concernée de comprendre quels renseignements seront recueillis ou communiqués auprès des tiers, qui sont les tiers et à quelles fins spécifiques ces renseignements seront colligés, utilisés ou communiqués. Le libellé de la clause de consentement doit être suffisamment précis pour bien en circonscrire la portée.¹¹

[51] Ainsi, la clause permettant de vérifier les renseignements fournis par le candidat ne permet pas à l'entreprise d'en colliger des nouveaux auprès des tiers. De plus, 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.

[52] La clause de consentement, telle que libellée, ne permet pas à la personne concernée de donner un consentement éclairé et visant des fins spécifiques. L'entreprise doit préciser quels renseignements seront colligés et à quelles fins.

[53] Par ailleurs, considérant les conclusions de la Commission quant à la collecte du NAS et du dossier de crédit du candidat, les parties qui y réfèrent doivent être retirées du formulaire.

¹¹ *Lépine Cloutier Ltée*, préc. note 5.

[54] L'entreprise doit donc modifier son formulaire afin qu'il respecte l'article 14 de la Loi sur le privé.

Conclusion

[55] La Commission conclut que l'entreprise a contrevenu aux articles 5 et 14 de la Loi sur le privé.

[56] D'une part, en recueillant des renseignements personnels non nécessaires à l'objet du dossier, soit l'évaluation d'une candidature à un emploi de caissière au sein de son entreprise.

[57] D'autre part, en utilisant un formulaire ne permettant pas l'expression d'un consentement éclairé et donné à des fins spécifiques pour la collecte de renseignements personnels auprès de tiers.

POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION :

[58] **DÉCLARE** la plainte fondée.

[59] **ORDONNE** à l'entreprise de cesser de recueillir le numéro d'assurance sociale d'un candidat.

[60] **ORDONNE** à l'entreprise de cesser de recueillir le dossier de crédit d'un candidat à moins que cette collecte soit nécessaire à l'évaluation d'une exigence essentielle de cet emploi.

[61] **ORDONNE** 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.

[62] **RECOMMANDE** 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.

LINA DESBIENS
Juge administratif