

01 04 57

X...

Demandeur

c.

**ASSURANCE VIE DESJARDINS-
LAURENTIENNE INC.**

Entreprise

LA MÉSENTENTE :

Le demandeur conteste le refus de l'entreprise de lui donner communication de certains renseignements compris dans un rapport pré-emploi le concernant.

Le refus de l'entreprise prend appui sur l'article 40 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* :

40. Toute personne qui exploite une entreprise et détient un dossier sur autrui doit refuser de donner communication à une personne d'un renseignement personnel la concernant lorsque sa divulgation révélerait vraisemblablement un renseignement personnel sur un tiers ou l'existence d'un tel renseignement et que cette divulgation serait susceptible de nuire sérieusement à ce tiers, à moins que ce dernier ne consente à sa communication ou qu'il ne s'agisse d'un cas d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée.

L'entreprise précise que ces renseignements sont des opinions personnelles exprimées par des individus, opinions que l'entreprise doit traiter confidentiellement.

Les parties sont entendues le 24 septembre 2001, à Québec. La dernière observation du demandeur, datée du 16 novembre 2001 et ci-après mentionnée, est reçue par la Commission le 20 novembre 2001.

PREUVE :

Madame Denise Cormier témoigne sous serment. Elle est à l'emploi de l'organisme depuis 1986 à titre de conseillère en ressources humaines; elle y assume, depuis 1999, la coordination et la supervision d'une équipe de conseillers en ressources humaines qui travaille à l'implantation d'un réseau de distribution d'assurance via les caisses Desjardins, réseau nécessitant l'embauche, partiellement complétée, d'environ 400 personnes.

Madame Cormier a rencontré le demandeur parce qu'il a manifesté son intention d'obtenir le rapport pré-emploi le concernant après le rejet, par l'entreprise, de sa candidature à un poste.

Elle explique les étapes du processus de sélection appliqué par l'entreprise tant au demandeur qu'aux autres candidats avant la prise d'une décision, par le directeur des ventes, relative à l'embauche d'un candidat ou au rejet de sa candidature :

- examen du curriculum vitae;
- entrevue téléphonique;
- entrevue de sélection menée par un conseiller en ressources humaines et comprenant un test de sélection;
- autorisation de collecter des renseignements auprès de tiers donnée à l'entreprise par le candidat.

Elle ajoute que le demandeur a autorisé l'entreprise à collecter des renseignements personnels le concernant auprès de tiers. Elle spécifie que l'entreprise procède à une collecte de renseignements pour chaque candidat à moins qu'il ne soit évident, après l'entrevue de sélection, qu'une candidature doive être rejetée.

Madame Cormier indique que la candidature du demandeur a été rejetée en vertu de critères de sélection préétablis et appliqués à chaque candidat pour l'entrevue de sélection. Elle précise que les résultats obtenus par le demandeur au test de sélection étaient insatisfaisants et que le rapport pré-emploi collecté par l'entreprise n'a pas eu d'effet sur la décision de rejeter sa candidature. « *Les raisons pour lesquelles on a refusé X étaient observables en entrevue, non pas suite à la lecture du rapport d'enquête* », ajoute-t-elle.

Madame Cormier explique avoir refusé de donner au demandeur les renseignements qui demeurent en litige parce que ces renseignements concernent aussi des tiers qui les ont communiqués confidentiellement et qui maintiennent leur refus quant à la communication de ces renseignements au demandeur. À son avis, la garantie de confidentialité permet à l'entreprise de procéder à cette collecte de renseignements auprès de tiers qui, pour leur part, se livrent plus spontanément.

Madame Cormier affirme enfin que le rapport pré-emploi concernant le demandeur est conservé confidentiellement et qu'il n'a pas été communiqué. Elle ajoute que l'entreprise aurait détruit ce rapport de même que l'ensemble du dossier du demandeur après un an n'eût été du recours de celui-ci devant la Commission.

L'avocate de l'entreprise fait entendre le demandeur qui témoigne sous serment.

Celui-ci indique vouloir savoir si les renseignements qui demeurent en litige lui nuisent afin d'en demander la rectification; à son avis, cette situation « *porte atteinte à sa*

réputation ainsi qu'à ses droits personnels et professionnels ». Il affirme cependant ignorer si l'entreprise a communiqué ou communique le rapport pré-emploi à des tiers.

Il reconnaît par ailleurs l'autorisation donnée par lui à l'entreprise concernant la collecte d'un compte rendu d'enquête à son sujet (E-1).

Il reconnaît enfin avoir écrit à madame Denise Cormier le 14 mars 2001 ce qui suit concernant le rapport susmentionné : « *Je vous avise que je vous tiens responsable de toute situation qui pourrait en découler* » (E-2). Il réitère vouloir obtenir le rapport pré-emploi afin de faire corriger les renseignements qui peuvent lui être nuisibles; il tient l'entreprise responsable du contenu de ce rapport et du refus de le lui communiquer dans son intégralité. À son avis, l'entreprise l'empêche d'évoluer, d'avoir un meilleur sort et de travailler soit chez elle, soit ailleurs.

Le demandeur ne consent pas à la destruction du rapport pré-emploi par l'entreprise et il en donne avis à la Commission le 16 novembre 2001.

DÉCISION :

J'ai pris connaissance du document qui comprend les renseignements en litige et que m'a remis l'avocate de l'entreprise.

Les renseignements en litige concernent le demandeur et ils ont été collectés auprès de tiers qui ont exprimé leur propre opinion à l'occasion de l'enquête autorisée par le demandeur (E-1). La divulgation de ces renseignements personnels révélerait vraisemblablement, vu la preuve, des renseignements personnels sur ce ou ces tiers que

leur opinion identifie. La divulgation de ces renseignements personnels révélerait aussi, vraisemblablement, vu la preuve, l'existence des opinions de ces individus. Le témoignage du demandeur ainsi que celui non contredit de madame Cormier me convainquent que la divulgation des renseignements en litige serait susceptible de nuire sérieusement à ce ou ces tiers. Il est évident que le demandeur associe directement le contenu du rapport pré-emploi au rejet de sa candidature et à sa difficulté de progresser dans sa carrière, ce, malgré les explications qui lui ont été données par l'entreprise quant aux causes de ce rejet.

L'entreprise devait, vu l'absence de consentement du ou des tiers concernés, refuser de donner communication des renseignements en litige en vertu de l'article 40 précité.

PAR CES MOTIFS, la Commission rejette la demande d'examen de mécontentement.

HÉLÈNE GRENIER
Commissaire

Québec, le 22 janvier 2002.

M^e Esther Houle,
Avocate de l'entreprise.