

**MÉMOIRE À LA COMMISSION DES INSTITUTIONS
DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE**

COMMENTAIRES SUR LE 6^E RAPPORT QUINQUENNAL
DE LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION INTITULÉ
« RÉTABLIR L'ÉQUILIBRE – RAPPORT SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS
DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS*
ET DE LA *LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ* »

Le 7 juin 2017

Analyse, recherche et rédaction :

M^e Marie Carpentier, conseillère juridique

Daniel Ducharme, chercheur

Aurélie Lebrun, chercheuse

M^e Karina Montminy, conseillère juridique

M^e Evelyne Pedneault, conseillère juridique

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

Collaboration à la recherche :

Nicolas Vinette, étudiant en droit

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

Traitement de texte :

Chantal Légaré

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1 LE SECRET PROFESSIONNEL.....	3
1.1 Les conflits de droits	4
1.2 Le droit au respect du secret professionnel	5
1.3 Le droit au respect de la vie privée	8
1.4 Le droit à l'information	10
2 LA MODULATION DU DROIT À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS.....	11
3 LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES ET L'ACCÈS PAR LA PERSONNE CONCERNÉE.....	12
3.1 La primauté de la Charte québécoise	13
3.2 Les conditions d'application de l'article 18.2 de la Charte québécoise	14
3.3 L'édition de balises précises en regard de la vérification d'antécédents judiciaires.....	17
4 L'ACCÈS AUX RAPPORTS D'ENQUÊTE CONFECTIONNÉS DANS LE CADRE DE PLAINTES POUR HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	19
5 LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉTIQUES	20
CONCLUSION	27

INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « CDPDJ ») a pour mission d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après « Charte »)¹. Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*². Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*³.

Conformément au mandat qui lui incombe, la CDPDJ a analysé le 6^e rapport quinquennal⁴ de la Commission d'accès à l'information (ci-après « CAI ») à la lumière des dispositions pertinentes de la Charte.

Le rapport que la CAI a pour mandat de produire tous les cinq ans⁵ rend compte de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. La Cour suprême reconnaît le caractère quasi constitutionnel des lois de cette nature :

« Or, la faculté d'une personne d'exercer un [certain droit de regard sur les renseignements les concernant] est intimement liée à son autonomie, à sa dignité et à son droit à la vie privée. Il s'agit de valeurs fondamentales qui se situent au cœur de toute démocratie. Ainsi que la Cour l'a déjà reconnu, une loi qui vise à protéger un droit de regard sur des renseignements personnels devrait être qualifiée de "quasi constitutionnelle" en raison du rôle fondamental que joue le respect de la vie privée dans le maintien d'une société libre et démocratique. »⁶

¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

² *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ, c. P-34.1.

³ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, c. A-2.01.

⁴ COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION, *Rapport quinquennal : Rétablir l'équilibre*, 2016, [En ligne]. http://www.cai.gouv.qc.ca/documents/CAI_RQ_2016.pdf (ci-après « Rapport quinquennal »).

⁵ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1, art. 179 (ci-après « Loi sur l'accès »); *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ, c. P-39, art. 88 (ci-après « Loi sur le privé »).

⁶ *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401*, 2013 CSC 62 (CanLII), [2013] 3 R.C.S. 733, par. 19; *Lavigne c. Canada (Commissariat aux langues officielles)*, 2002 CSC 53 (CanLII), [2002] 2 R.C.S. 773, par. 24 à 35; *Dagg c. Canada (Ministre des Finances)*, 1997 CanLII 358 (CSC), [1997] 2 R.C.S. 403, par. 64 à 67; *Commission* (...suite)

Ces lois tirent donc leur caractère quasi constitutionnel du lien étroit qu'elles entretiennent avec certains droits garantis par la Charte dont le droit au respect de la vie privée⁷. En fait, ces lois visent précisément la mise en œuvre de ces droits consacrés par la Charte⁸.

Au terme de son analyse, la CDPDJ souhaite commenter certains sujets de préoccupation, sans toutefois revenir sur l'ensemble des questions qui ont fait l'objet d'une intervention antérieure de sa part⁹. Les éléments abordés dans le présent document ont trait au secret

d'accès à l'information du Québec c. Arcelor Mittal Montréal inc., 2016 QCCA 1336, par. 52; *Conseil de la magistrature du Québec c. Commission d'accès à l'information*, 2000 CanLII 11305 (QC CA), par. 50.

⁷ Charte, préc., note 1, art. 5.

⁸ QUÉBEC, SECRÉTARIAT D'ACCÈS À L'INFORMATION ET À LA RÉFORME DES INSTITUTIONS DÉMOCRATIQUES, *Plus de transparence pour une meilleure gouvernance : Orientations gouvernementales pour un gouvernement plus transparent, dans le respect du droit à la vie privée et à la protection des renseignements personnels*, Québec, 2015, à la p. 3; QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats, Commissions parlementaires*, Commission permanente de la culture, 2^e sess., 34^e légis., 23 février 1993, « Consultations sur le projet de loi n^o 68, *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* », p. CC-338 (M. Lawrence Cannon); Sylvain BOURASSA, « Les droits de la personnalité » dans *Collection de droit 2015-16, École du Barreau du Québec*, vol. 3, *Personnes, famille et succession*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015, p. 65 à la page 87.

⁹ Voir entre autres : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *La surveillance magnétoscopique de la voie publique par les agents de l'État : compatibilité avec la Charte des droits et libertés de la personne*, M^e Michel Coutu, (Cat. 2.152-1.2), 1992; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n^o 451, Loi modifiant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé et d'autres dispositions*, (Cat. 2.412.42), 1998; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n^o 122, Loi modifiant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, le Code des professions et d'autres dispositions législatives*, (Cat. 2.412.42.3), 2000; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale concernant l'Avant-projet de loi sur la carte santé du Québec*, (Cat. 2.412.96), 2002; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Surveillance vidéo dans les garderies et accessibilité des images*, M^e Michèle Turenne, (Cat. 2.110.1), 2003; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale, Examen du rapport quinquennal de la Commission d'accès à l'information, Une réforme de l'accès à l'information : le choix de la transparence*, (Cat. 2.412.42.4), 2003; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Le droit fondamental à l'information – Examen du rapport quinquennal de la Commission d'accès à l'information – Complément au mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, (Cat. 2.412.42.4.1), 2003; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission d'accès à l'information sur la surveillance vidéo dans les lieux publics par les organismes : son incidence sur les droits protégés par la Charte*, (Cat. 2.178.6), 2003; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, Projet de loi n^o 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, (Cat. 2.412.67.5), 2005; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n^o 86, Loi modifiant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et d'autres dispositions législatives*, (Cat. 2.412.42.5), 2005; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur le Projet de loi n^o 67, Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de santé*, M^e Claire Bernard, (Cat. 2.412.107), 2008;

(...suite)

professionnel (1), à la modulation de la protection des renseignements personnels (2), à l'encadrement de la vérification des antécédents judiciaires (3), à l'encadrement de l'accès aux rapports confectionnés dans le cadre des plaintes pour harcèlement (4) ainsi qu'aux renseignements génétiques (5).

1 LE SECRET PROFESSIONNEL

Le rapport de la CAI s'attarde à la problématique de l'étendue du droit au secret professionnel des organismes publics et des entreprises et soulève les questions suivantes :

« 1) La primauté du secret professionnel sur les droits d'accès prévus dans ces lois est-elle souhaitable en toutes circonstances? Par exemple, un organisme public devrait-il pouvoir invoquer le secret professionnel pour refuser l'accès à un document préparé dans l'exercice de ses fonctions par un de ses employés, membre d'un ordre professionnel, écartant par le fait même les principes de la Loi sur l'accès? »

2) Devrait-on encadrer davantage le droit des organismes publics et des entreprises de se prévaloir du secret professionnel, préciser les conditions en vertu desquelles ces lois pourraient tenir compte du secret professionnel?

3) Toutes les informations reçues sous le sceau du secret par des professionnels assujettis au Code des professions doivent-elles bénéficier de la même protection? »¹⁰

Au terme de son analyse, la CAI formule trois recommandations qui ont trait au secret professionnel :

« 10– Rétablir l'équilibre entre le droit au secret professionnel et le droit d'accès aux documents des organismes publics prévu à l'article 9 de la Loi sur l'accès en précisant la portée du secret professionnel dans le contexte de l'objectif de transparence visé par la Loi sur l'accès.

11– Concilier le droit au secret professionnel avec le droit de la personne de recevoir communication des renseignements personnels détenus à son sujet par les organismes publics et les entreprises.

[...]

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la santé et des services sociaux de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 59, Loi concernant le partage de certains renseignements de santé*, (Cat. 2.412.67.9), 2012; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale sur le document d'orientation intitulé « Plus de transparence pour une meilleure gouvernance : orientations gouvernementales pour un gouvernement plus transparent, dans le respect de la vie privée et la protection des renseignements personnels »*, (Cat. 2.412.6), 2015.

¹⁰ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 43-44.

12– Modifier la Loi afin que le secret professionnel ne puisse être invoqué par les organismes publics pour empêcher la divulgation du montant total des honoraires d'un avocat sauf dans le cas où cette divulgation est clairement susceptible de divulguer une information autrement protégée par le secret professionnel. »¹¹

Ces recommandations, comme le titre du rapport l'indique, visent à rétablir l'équilibre entre la transparence, d'une part, et la protection des renseignements personnels, d'autre part.

La CDPDJ souhaite rappeler qu'en termes de droits de la personne, cet objectif se traduit par une résolution des conflits qui peuvent exister entre des droits garantis par la Charte soit, dans ce cas, entre le droit au secret professionnel¹² et le droit à l'information¹³ (recommandations 10 et 12) puis entre le droit au respect de sa vie privée¹⁴ et le droit au secret professionnel (recommandation 11).

1.1 Les conflits de droits

Il arrive que la mise en œuvre du droit d'une partie compromette les droits d'une autre. C'est le cas, par exemple, lorsque l'État invoque son droit au respect du secret professionnel au détriment du droit à l'information des citoyens ou de leur droit au respect de leur vie privée. Les tribunaux ont développé des façons de résoudre ces conflits en respectant l'équilibre entre les droits prévus par la Charte :

« [L]es tribunaux — dans l'exercice de leur rôle d'interprétation des textes législatifs — ont en outre développé des moyens qui permettent de respecter les droits de chacun, même dans les situations où il peut y avoir conflits entre ces droits et libertés. Pour ce faire, ils prennent en considération les faits et les circonstances propres à chaque situation afin d'apporter des solutions respectueuses des droits de chacun, en conformité avec les principes de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Cour suprême le confirme également : lorsque les libertés et droits fondamentaux de deux individus sont en conflit, la Charte québécoise exige qu'on trouve un équilibre qui respecte pleinement l'importance des deux catégories de droit en cause. »¹⁵

¹¹ *Id.*, p. 47 et 53.

¹² Charte, préc., note 1, art. 9.

¹³ *Id.*, art. 44.

¹⁴ *Id.*, art. 5.

¹⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, Projet de loi n° 60, Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*, (Cat. 2.113-2.13), 2013, p. 17 référant à *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 (...suite)

La Commission ontarienne des droits de la personne a publié une *Politique sur les droits de la personne contradictoires* dans laquelle, référant aux décisions de la Cour suprême, elle résume les principes juridiques applicables à une situation de conflit de droits :

- « 1– aucun droit n'est absolu
- 2– il n'y a pas de hiérarchie entre les droits
- 3– la portée des droits peut être moindre que ce qui est revendiqué
- 4– l'examen doit prendre en compte le contexte dans son ensemble et tous les faits et valeurs constitutionnelles en jeu
- 5– l'examen doit mesurer l'étendue de l'entrave (un conflit n'existe qu'en cas d'atteinte *réelle* à un autre droit)
- 6– les éléments fondamentaux d'un droit bénéficient d'une plus grande protection que ses éléments périphériques
- 7– le but est de respecter les deux catégories de droits en jeu
- 8– les défenses légales peuvent restreindre les droits d'un groupe et accorder des droits à un autre. »¹⁶

Dans la mesure où les droits en cause sont des droits et libertés de la personne, ces principes devraient être suivis dans les exercices de conciliation de droits contradictoires que recommande la CAI.

S'il peut être souhaitable de préciser la portée des droits en cause, la CDPDJ rappelle qu'il ne saurait être question d'établir une primauté d'un droit fondamental sur un autre¹⁷.

1.2 Le droit au respect du secret professionnel

L'asymétrie d'information entre les professionnels et les personnes qui les consultent place ces derniers dans une situation de vulnérabilité : en vue de recevoir les services offerts par un membre d'un des quarante-six ordres professionnels, ils se doivent de dévoiler des informations dont ils ne connaissent pas nécessairement la portée. Par exemple, une information de santé pourrait compromettre la capacité d'exécuter son travail ou un renseignement concernant une transaction financière, mener à des poursuites par les autorités fiscales. C'est précisément en

R.C.S. 835, par. 72; *Syndicat Northcrest c. Amselem*, [2004] 2 R.C.S. 551, 2004 CSC 47, par. 61-62; *R. c. N. S.*, [2012] 3 R.C.S. 726, par. 52.

¹⁶ COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Politique sur les droits de la personne contradictoires*, 2012, p. 22-23, [En ligne].
http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/policy%20on%20competing%20human%20rights_accessible_1.pdf

¹⁷ *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 R.C.S. 835, 877; *R. c. Crawford*, [1995] 1 R.C.S. 858, 877 (par. 26) et 882 (par. 33) (j. Sopinka).

raison de l'expertise des professionnels que les membres du public les consultent et leur font des confidences. En outre, les informations nécessaires aux professionnels en vue de rendre service revêtent parfois un caractère très privé.

En conséquence, dans une perspective de protection du public, les professionnels sont astreints à « respecter le secret de tout renseignement de nature confidentielle qui vient à [leur] connaissance dans l'exercice de [leur] profession »¹⁸.

Le corollaire de cette obligation est le droit de chacun au respect de ce secret professionnel reconnu à l'article 9 de la Charte :

« Chacun a droit au respect du secret professionnel. »¹⁹

Notons que, comme la CAI l'indique²⁰, le gouvernement²¹, les villes²² et les entreprises bénéficient également du droit au respect du secret professionnel.

La CDPDJ s'est prononcée à de nombreuses reprises sur l'interprétation de ce droit²³.

¹⁸ Code des professions, RLRQ, c. C-26, art. 60.4.

¹⁹ Charte, préc., note 1.

²⁰ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 41.

²¹ *Montambeault c. Brazeau*, 1996 CanLII 6069 (QC CA) (requête pour permission d'en appeler rejetée : (1997) 3 R.C.S. XII).

²² *Montréal (Ville) c. Cordia Ltd.*, 2003 CanLII 43968 (QC CA).

²³ Voir notamment : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Projet de loi 4- Code de la sécurité routière – disposition relative au secret professionnel du médecin dérogatoire à la Charte*, M^e Michel Coutu, (Cat. 2.412.35.1), 1981; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Le Projet de loi n° 71, Loi modifiant la Loi sur l'aide juridique et le respect du droit à la confidentialité*, (Cat. 2.412.46.1), 1986; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Le droit des élèves enceintes au secret professionnel dans le cadre de leurs consultations auprès du personnel infirmier œuvrant en milieu scolaire*, M^e Daniel Carpentier et M^e Philippe Robert de Massy, (Cat. 2.119.5), 1986; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Le secret professionnel et la confidentialité des dossiers des psychologues œuvrant dans les écoles*, M^e Daniel Carpentier, (Cat. 2.119.6), 1988; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commentaires de la Commission des droits de la personne du Québec relatifs au Projet de loi n° 120 sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives*, M^e Hélène Tessier, (Cat. 2.412.67.2), 1991; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Réactions préliminaires de la Commission des droits de la personne à l'avant-projet de loi visant à modifier le Code des professions*, M^e Pierre Bosset, (Cat. 2.412.70), 1993; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *L'obligation de signalement pour les intervenants liés par le secret professionnel*, M^e Claire Bernard, (Cat. 2.119.1.2), 1996; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur le Projet de loi n° 180, Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la divulgation de renseignements confidentiels en vue d'assurer la protection des personnes*, M^e Claire Bernard, (Cat. 2.412.92), 2001; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale* (...suite)

Le droit au respect du secret professionnel existe pour garantir l'intégrité de l'espace dans lequel la personne qui le consulte expose au professionnel des informations susceptibles de le compromettre, sans crainte qu'elles ne soient divulguées sans son autorisation. La Cour suprême énonce de cette façon le fondement du privilège avocat-client :

« L'obligation de confidentialité imposée à l'avocat s'explique ainsi par la nécessité de préserver une relation fondamentale de confiance entre l'avocat et son client. »²⁴

Notons que la jurisprudence concernant le privilège avocat-client, issu de la common law, doit être appliquée avec circonspection au droit au respect du secret professionnel garanti par la Charte, les deux notions différant l'une de l'autre. En effet, contrairement au privilège de common law, le secret professionnel jouit d'un statut quasi constitutionnel et il s'étend à l'ensemble des professionnels²⁵, tels les ingénieurs²⁶, et les comptables²⁷, par exemple.

Le droit au respect du secret professionnel tel que garanti par la Charte comporte trois limites intrinsèques :

- n'y sont astreints que les personnes tenues par la loi²⁸, les prêtres et les autres ministres du culte;
- la personne qui fait les confidences peut autoriser la levée du secret;
- l'obligation de respecter le secret peut être levée par une disposition expresse de la loi²⁹.

concernant le Projet de loi n° 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, (Cat. 2.412.67.5), 2005.

²⁴ *Canada (Procureur général) c. Chambre des notaires du Québec*, 2016 CSC 20, [2016] 1 R.C.S. 336, par. 39, citant *Société d'énergie Foster Wheeler Itée c. Société intermunicipale de gestion et d'élimination des déchets (SIGED) inc.*, 2004 CSC 18 (CanLII), [2004] 1 R.C.S. 456, par. 34. Voir également : *Pritchard c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [2004] 1 R.C.S. 809, 2004 CSC 31, par. 14; *R. c. McClure*, [2001] 1 R.C.S. 445, 2001 CSC 14, par. 2; *Lavallee, Rackel & Heintz c. Canada (Procureur Général)*, 3 R.C.S. 209, 2002 CSC 61, par. 36.

²⁵ Raymond DORAY, « Le devoir de confidentialité et le conflit d'intérêts », dans Collection de droit 2016-17, École du Barreau du Québec, vol. 1, *Éthique, déontologie et pratique professionnelle*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2016, p. 45, aux pages 76-77.

²⁶ *Trempe c. Dow Chemicals of Canada Ltd.*, (1980) C.A. 571.

²⁷ *Régie de l'assurance maladie du Québec c. Gauvreau*, 2015 QCCA 1932.

²⁸ *Globe and Mail c. Canada (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 592, 2010 CSC 41, par. 35.

²⁹ Charte, préc., note 1, art. 9.

La CDPDJ convient avec la CAI que ce ne sont pas toutes les communications entre les membres du public et les professionnels qui sont sujettes au secret³⁰. Elle désapprouve cependant la proposition de la CAI de limiter la prépondérance du secret professionnel aux « cas exceptionnels où la relation entre le professionnel et son client repose sur un besoin impérieux de confiance et qu'il est démontré que la divulgation du document visé par la demande d'accès risque vraisemblablement de porter préjudice à cette relation de confiance »³¹. En effet, aucune limite de la sorte au droit au respect du secret professionnel n'est prévue par la Charte. La jurisprudence interprétant ce droit prévu à la Charte n'en est pas non plus venue à établir une telle limite. Cette proposition aurait en outre l'effet d'augmenter considérablement le fardeau de la preuve de la personne qui revendique son droit au respect du secret professionnel.

1.3 Le droit au respect de la vie privée³²

En raison de leur nature, les informations transmises sous le sceau du secret professionnel sont également susceptibles de relever de la vie privée.

Le droit au respect de la vie privée est inscrit à l'article 5 de la Charte :

« 5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée. »

Ce droit figure aussi parmi les droits de la personnalité au *Code civil du Québec*³³.

Si la notion de vie privée échappe à toute définition formelle³⁴, la Cour suprême en a esquissé les contours : celle-ci s'exprime à la fois en termes de lieux, d'intégrité physique et

³⁰ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 43.

³¹ *Id.*, p. 44.

³² Cette section s'inspire largement de : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE JEUNESSE (2015), préc., note 9, p. 6 et suiv.

³³ Art. 35 et suiv.

³⁴ *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844, par. 98 citant *Valiquette c. The Gazette (division Southam Inc.)*, [1996] J.Q. no 445, 1996 CanLII 6004, par. 27 (QC C.A.).

d'information, l'aspect informationnel de la vie privée se déclinant en termes de confidentialité, de contrôle sur l'accès et l'utilisation ainsi qu'en termes d'anonymat³⁵.

Les droits d'accès³⁶ et de rectification³⁷ de ses renseignements personnels détenus par une autre personne participent du droit au respect de la vie privée. Comme l'indique la Cour suprême :

« [L]’objectif de fournir à une personne un certain droit de regard sur les renseignements personnels la concernant est intimement lié à son autonomie, à sa dignité et à son droit à la vie privée, des valeurs sociales dont l’importance va de soi. »³⁸

Certes, le droit au respect de la vie privée n'est pas absolu. D'une part, la personne concernée peut valablement y renoncer³⁹. Pour être valide, une renonciation aux droits et libertés protégés par les Chartes doit cependant être « claire⁴⁰, non équivoque⁴¹, éclairée⁴², libre⁴³ et volontaire⁴⁴ puisqu'elle ne saurait se présumer⁴⁵ »⁴⁶.

³⁵ *R. c. Spencer*, 2014 CSC 43, par. 35, 38 et 40.

³⁶ Loi sur l'accès, préc., note 5, art. 83; Loi sur le privé, préc., note 5, art. 27.

³⁷ Loi sur l'accès, *id.*, art. 89; Loi sur le privé, *id.*, art. 29; C.c.Q., art. 40.

³⁸ *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401*, préc., note 6, par. 24.

³⁹ *R. c. Patrick*, [2009] 1 R.C.S. 579.

⁴⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, [1999] R.J.Q. 2229, 2242 (C.A.); *St-Alban (Municipalité de) c. Récupération Portneuf Inc.*, [1999] R.J.Q. 2268, 2271 (C.A.); *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon St-Joseph – CSN c. Laplante*, 2011 QCCS 3426, par. 45.

⁴¹ *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, [2005] R.J.Q. 414 (C.A.), par. 42; *Podolej c. Rodgers Media Inc.*, [2005] R.R.A. 98 (C.S.), par. 33.

⁴² *R. c. Bartle*, [1994] 3 R.C.S. 173, 192. Ainsi, il ne suffit pas qu'il y ait consentement; encore faut-il que celui-ci soit éclairé : *Chevreuil c. La Reine*, [2008] R.J.Q. 326 (C.A.), par. 58.

⁴³ *Godbout c. Longueuil (Ville)*, préc., note 34, par. 72; *Atalla c. Procureur général du Québec*, [1997] R.J.Q. 2376, 2381 (C.A.).

⁴⁴ *R. c. Richard*, [1996] 3 R.C.S. 525, par. 28 à 30; *Syndicat Northcrest c. Amselem*, [2004] 2 R.C.S. 551, par. 96, 100 et 101; art. 1398 et 1399 C.c.Q.

⁴⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre de la Petite enfance Gros Bec*, [2008] R.J.Q. 1469, (T.D.P.Q.), par. 157 et 158. Tacitement : *D. (J.L.) c. Vallée*, [1996] R.J.Q. 2480, 2482 (C.A.); *Bloc québécois c. Sourour*, 2009 QCCA 942, par. 42. Voir cependant : *Compagnie minière Québec Cartier c. Commission des droits de la personne du Québec*, J.E. 99-211 57 (C.A.), p. 58.

⁴⁶ Christian BRUNELLE, « Les limites aux droits et libertés » dans Collection de droit 2015-16, École du Barreau du Québec, vol. 7, *Droit public et administratif*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015, p. 90-91.

Notons en outre que, sauf en cas de renonciation du titulaire du droit, les exceptions prévues en matière de secret professionnel ne s'appliquent pas aux informations relevant du droit au respect de la vie privée.

Toutefois, l'article 9.1 de la Charte prévoit une clause justificative que le législateur pourrait, selon les circonstances, alléguer pour justifier l'atteinte au droit au respect de la vie privée.

1.4 Le droit à l'information

La *Charte des droits et libertés de la personne* énonce le droit à l'information en ces termes :

« 44. Toute personne a droit à l'information, dans la mesure prévue par la loi. »

Ce droit comporte deux dimensions essentielles : le droit à l'information publique⁴⁷, nécessaire à l'exercice des droits démocratiques, et le droit à l'information personnelle⁴⁸ qui permet d'exercer son droit à la vie privée⁴⁹. En outre, ce droit est prérequis à l'exercice d'autres droits protégés par la Charte tels le droit à la vie, à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté (article 1^{er}), le droit à l'égalité (article 10), le droit de vote (article 22)⁵⁰ et le droit de vivre dans un environnement sain et respectueux de la biodiversité (article 46.1).

L'objectif de transparence, que vise entre autres la onzième recommandation de la CAI⁵¹, est une façon de mettre en œuvre le droit à l'information inscrit à la Charte québécoise⁵². Selon la Cour suprême, la transparence est une valeur fondamentale dans une société libre et démocratique :

⁴⁷ Loi sur l'accès, préc., note 5, art. 9.

⁴⁸ *Id.*, art. 83.

⁴⁹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2003), (2.412.42.4.1), préc., note 9, p. 2. Voir également : RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LA PROTECTION DU DROIT À LA LIBERTÉ D'OPINION ET D'EXPRESSION, *Promotion et protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression*, Doc. N.U. A/68/362, 4 septembre 2013, par. 19, qui ajoute l'aspect médiatique du droit à l'information, soit le droit des médias d'accéder aux informations qu'ils demandent.

⁵⁰ Henri BRUN, « Le droit du public à l'information politique : un droit constitutionnel aux ancrages multiples » dans S.F.P.B.Q., vol. 233, *Développements récents en droit de l'accès à l'information (2005)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 91, à la page 92.

⁵¹ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 43.

⁵² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2015), préc., note 9, p. 24 et suiv.

« Cette question met en opposition deux grands principes. Le premier est celui du droit à l'information, qui est une des bases de notre système démocratique. Tout citoyen, sauf exception caractérisée et motivée par la préservation d'un intérêt supérieur (dont, par exemple, le respect de la vie privée), doit pouvoir avoir accès aux documents détenus par un organisme public. Le gouvernement et ses organismes ne peuvent plus désormais se réfugier derrière le silence administratif ou le droit au secret pour, d'une part, refuser de dévoiler des informations mêmes sensibles et, d'autre part, éviter de subir l'imputabilité de leurs décisions. L'administration de la chose publique doit avoir une grande transparence, garantie, pour le citoyen, de l'exercice démocratique de ses droits. »⁵³ (Nous soulignons.)

En résumé, la CAI recommande de rétablir l'équilibre entre certains droits garantis par la Loi sur l'accès et la Loi sur le privé. Or, ces droits relèvent également de la Charte, une loi quasi constitutionnelle. De l'avis de la CDPDJ, l'exercice de conciliation devrait donc tenir compte des principes de résolution des conflits de droits et des règles régissant l'interprétation des droits de la personne.

2 LA MODULATION DU DROIT À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

La CAI formule plusieurs recommandations visant à moduler la protection des renseignements personnels en fonction de l'atteinte au droit au respect de sa vie privée des tiers :

« 13– À l'instar des lois des autres provinces canadiennes, moduler la protection des renseignements personnels dans le cadre des demandes d'accès afin de prévoir que ceux-ci peuvent être communiqués lorsque leur divulgation ne constitue pas une atteinte déraisonnable au droit à la vie privée des tiers.

14– Préciser certains critères à considérer dans cette évaluation.

15– Prévoir des situations où la divulgation est présumée être une atteinte déraisonnable et celles où elle ne l'est pas.

16– Inclure la divulgation de renseignements aux proches parents d'une personne décédée pour des motifs de compassion parmi les éléments qui sont présumés ne pas constituer une atteinte déraisonnable à la vie privée.

17– Prévoir un mécanisme de consultation et d'avis aux tiers, au besoin, et leur recours à la Commission. »⁵⁴

La CAI propose de prévoir des exceptions qui permettraient de moduler l'accès aux renseignements personnels en fonction de leur sensibilité et d'autoriser l'accès aux informations

⁵³ *Macdonell c. Québec (Commission d'accès à l'information)*, [2002] 3 R.C.S. 661, 2002 CanLII 71, par. 72 (CSC) citant *Conseil de la magistrature du Québec c. Commission d'accès à l'information*, préc., note 6, par. 47.

⁵⁴ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 60.

peu significatives ou banales, comme l'adresse par exemple, l'objectif étant de « rétablir l'équilibre entre le droit d'accès à l'information du demandeur et le droit du tiers au respect de sa vie privée »⁵⁵.

Rappelons que lorsque les droits de la personne du demandeur et ceux du tiers s'opposent, le litige devrait être tranché suivant les règles juridiques applicables à la résolution des conflits de droits⁵⁶. La CDPDJ considère que l'approche préconisée par la CAI dans son rapport converge en grande partie avec ces règles, spécialement avec la nécessité de prendre en compte l'ensemble des circonstances avant de trancher⁵⁷, soit une approche contextuelle, la pertinence de ne pas préciser à l'avance ce qui constitue une atteinte et ce qui n'en constitue pas une⁵⁸, ainsi que l'importance de donner aux tiers dont les droits sont potentiellement affectés la possibilité de présenter leurs observations⁵⁹.

3 LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES ET L'ACCÈS PAR LA PERSONNE CONCERNÉE

Dans le chapitre portant sur l'accès aux documents et la protection des renseignements personnels, le rapport de la CAI aborde par ailleurs la vérification des antécédents judiciaires par les employeurs ou associations bénévoles et les difficultés d'accès à ces renseignements qu'éprouvent les personnes concernées par ces demandes, notamment après avoir fait l'objet d'une décision défavorable à la suite de ces vérifications⁶⁰.

Selon la CAI, ces difficultés « entraîne[ent] un déséquilibre entre l'intérêt de la population en matière de saine administration de la justice et de sécurité publique et le droit des individus, visés par une telle vérification, de connaître les renseignements personnels ayant servi à prendre une décision à leur sujet, d'en vérifier l'exactitude et d'en exiger la rectification »⁶¹.

⁵⁵ *Id.*, p. 55.

⁵⁶ COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, préc., note 16.

⁵⁷ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 56.

⁵⁸ *Id.*, p. 57.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ *Id.*, p. 60-61.

⁶¹ *Id.*, p. 61.

L'analyse de la CAI porte essentiellement sur les articles 28, 28.1 et 29 de la Loi sur l'accès⁶². Bien qu'obligée d'appliquer ces dispositions et les restrictions à l'accès qu'elles contiennent⁶³, la CAI est « d'avis que toute personne doit bénéficier d'un droit de regard sur les renseignements qui l'affectent personnellement et qui ont servi à prendre une décision à son égard »⁶⁴. Elle estime d'ailleurs « que la connaissance de ces renseignements par la personne concernée est possible sans que la sécurité publique ou l'administration de la justice soit compromise »⁶⁵.

La CDPDJ partage ces conclusions.

3.1 La primauté de la Charte québécoise

À nouveau, la CDPDJ tient toutefois à rappeler que l'encadrement légal régissant la vérification des antécédents judiciaires en emploi repose avant tout sur l'article 18.2 de la Charte⁶⁶. En vertu de cette disposition : « 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 ».

Certes, comme le souligne la CAI :

« Au Québec, plusieurs lois régissent l'usage des antécédents judiciaires dans le cadre du processus de vérification des aptitudes d'une personne à effectuer un travail bénévole ou rémunéré et à le conserver. [...] Il existe également des règles qui gouvernent la délivrance de permis ou l'octroi de privilèges pour l'exercice d'une profession ou d'une activité dont l'émetteur n'est pas nécessairement l'employeur. »⁶⁷

⁶² Préc., note 5.

⁶³ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 62.

⁶⁴ *Id.*, p. 62-63.

⁶⁵ *Id.*, p. 63.

⁶⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La vérification des antécédents judiciaires des personnes appelées à œuvrer auprès d'une clientèle vulnérable*, M^e Claire Bernard et M^e Pierre Bosset, (Cat. 2.128.2.5), 1999, p. 16, [En ligne].
http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/verification_police_clientele_vulnérable.pdf

⁶⁷ *Id.*, (références omises).

L'article 18.2 de la Charte prévaut néanmoins sur ces dispositions⁶⁸. Celles-ci doivent donc être conformes à la Charte et il en est de même des guides produits en la matière par les employeurs ou à l'intention de ceux-ci.

Notons par ailleurs que la vérification des dossiers judiciaires est susceptible de porter atteinte aux droits fondamentaux protégés par la Charte, notamment le droit à la réputation et le droit au respect de la vie privée des candidats⁶⁹. La CDPDJ l'a déjà souligné, « le caractère fondamental de ces droits, que consacrent respectivement les articles 4 et 5 de la Charte, est réitéré dans le *Code civil du Québec* et dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, qui en précisent la portée »⁷⁰. À cet égard, retenons que le champ d'application des articles 4 et 5 de la Charte n'est pas limité au domaine de l'emploi au même titre que celui de l'article 18.2. Ces dispositions trouvent ainsi application dans le cas de personnes voulant œuvrer à titre bénévole ou dont les « inconduites » ne seraient pas spécifiquement visées par l'article 18.2 de la Charte. Dans tous les cas, les dispositions et règles particulières régissant l'usage des antécédents judiciaires doivent également être conformes aux articles 4 et 5 de la Charte.

La CDPDJ réfère la CAI à ces avis et mémoires antérieurs pour plus de détails à ce sujet⁷¹.

3.2 Les conditions d'application de l'article 18.2 de la Charte québécoise

Pour rappel, l'article 18.2 de la Charte trouve application suivant quatre conditions dégagées par la Cour suprême⁷². Ainsi, il doit s'agir :

⁶⁸ Charte, préc., note 1, art. 52.

⁶⁹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 66.

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ *Id.*, voir également : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires relatifs au projet de règlement modifiant le Règlement sur les centres de la petite enfance*, M^e Claire Bernard, (Cat. 2.412.98), 2003, [En ligne].
http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/commentaires_reglement_CPE.pdf; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur le projet de règlement modifiant le Règlement sur l'autorisation d'enseigner, le projet de règlement modifiant le règlement sur le permis et le brevet d'enseignement et le projet de règlement modifiant le règlement sur les services de garde en milieu scolaire*, M^e Claire Bernard, (Cat. 2.412.100), 2004, [En ligne].
http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/projet_reglements_enseignement.pdf;

⁷² *Therrien (Re)*, [2001] 2 R.C.S. 3, par. 140.

- 1) d'un cas de congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque;
- 2) décidé dans le cadre d'un emploi;
- 3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle;
- 4) et qu'il n'y ait aucun lien entre l'infraction et l'emploi ou que la personne en ait obtenu le pardon.

Dans le cadre de la présente analyse, il convient d'abord de souligner, à propos de la deuxième condition précitée, qu'une tendance jurisprudentielle « tend à vouloir élargir l'éventail des situations d'emploi couvertes par l'article 18.2 »⁷³. Comme le fait remarquer M^e Stéphanie Fournier :

« L'objectif de cette disposition, rappelons-le, est de favoriser l'accès au marché du travail des personnes ayant eu des démêlés avec la justice pénale ou criminelle en les protégeant contre toute forme d'exclusion arbitraire, fondée sur des préjugés réducteurs et des stigmates injustifiés. Dans cette perspective, il serait incohérent, voire stérile, de limiter la portée de la protection de l'article 18.2 aux seules situations classiques d'emploi. »⁷⁴

Plusieurs remarques s'imposent ensuite à l'égard de la quatrième condition d'application. Retenons d'abord que l'employeur a le fardeau de prouver « l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité »⁷⁵ afin d'écarter la protection de la Charte relative aux antécédents judiciaires. L'analyse qui s'impose alors en regard du lien avec l'emploi est la suivante :

« La jurisprudence (principalement arbitrale, soulignons-le) nous enseigne que le lien entre l'emploi et l'infraction doit être direct, concret et tangible. Il ne s'agit pas de porter un jugement moral sur l'infraction commise, mais de se demander si celle-ci est incompatible avec le vécu de la relation de travail. "En somme, sans nier sa pertinence, la nature de l'infraction commise ne doit pas être le point de mire de l'analyse. Celle-ci doit plutôt porter sur le 'lien avec l'emploi', c'est-à-dire sur la faculté de l'employé d'accomplir efficacement son travail malgré ses démêlés avec la justice".

⁷³ Stéphanie FOURNIER, « La protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires : beaucoup d'ombre et quelques éclaircies » dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, vol. 396, *Développements récents en droit du travail (2015)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015, p. 44. Voir également : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 66.

⁷⁴ *Id.* Voir également à cet égard : *École nationale de police c. Robert*, 2009 QCCA 1557.

⁷⁵ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, par. 53.

L'employeur qui exclut un employé sur la base de ses antécédents judiciaires doit démontrer que la mesure imposée a une justification réelle et raisonnable. »⁷⁶

La CDPDJ s'interroge donc à propos de l'affirmation de la CAI quant au fait que « certaines infractions qui, en elles-mêmes, n'ont aucun lien avec l'emploi peuvent être jugées pertinentes si elles sont commises à répétition »⁷⁷. La Commission n'a d'ailleurs trouvé aucun fondement législatif ou jurisprudentiel soutenant une telle affirmation. L'analyse doit plutôt se faire au cas par cas⁷⁸ et le caractère répétitif d'une infraction ne pourra être pris en compte que si cela lui confère un lien avec l'emploi, par exemple eu égard à certaines exigences relatives à la probité nécessaire pour exercer certaines fonctions. La CDPDJ rappelle ainsi que « l'employeur informé des antécédents judiciaires d'un employé doit se demander si ceux-ci ont une "incidence réelle et concrète" sur la capacité de l'employé de remplir ses fonctions »⁷⁹. M^e Fournier ajoute encore à ce sujet : « Ce qui est déterminant, c'est l'implication du geste sur l'emploi exercé et sur la relation employeur-employé. L'employeur doit démontrer en quoi l'exigence de ne pas avoir certains antécédents judiciaires est raisonnablement nécessaire pour accomplir les fonctions de l'emploi convoité »⁸⁰.

Toujours à propos de la quatrième condition d'application de l'article 18.2 de la Charte, insistons sur le volet distinct qu'elle comporte lié à l'obtention du pardon. Ainsi, qu'un lien entre l'infraction en cause et l'emploi ait pu ou non être établi, l'obtention d'un pardon doit être prise en compte. La Cour suprême le confirme d'ailleurs dans l'arrêt *Maksteel*, lorsqu'elle écrit que « si la personne a obtenu un pardon pour l'infraction commise, qu'il y ait ou non un lien entre celle-ci et l'emploi, la protection est absolue »⁸¹.

⁷⁶ S. FOURNIER, préc., note 73, p. 80 (références omises). Voir également à ce sujet : Christian BRUNELLE, « La Charte québécoise et les sanctions de l'employeur contre les auteurs d'actes criminels œuvrant en milieu éducatif », (1995) 29 *R.J.T.* 313, 347.

⁷⁷ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 65.

⁷⁸ Voir notamment : *Commission scolaire crie c. Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (CSQ)*, 2009 QCCA 466.

⁷⁹ S. FOURNIER, préc., note 73, p. 81, citant : *GG c. Québec (Éducation, loisir et sport)*, 2011 CanLII 31028 (QC T.A.Q.), par. 52.

⁸⁰ *Id.*, (références omises).

⁸¹ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 75, par. 21.

3.3 L'édition de balises précises en regard de la vérification d'antécédents judiciaires

Cela dit, il est vrai — comme la CDPDJ l'a d'ailleurs déjà déploré⁸² — que l'article 18.2 de la Charte est toujours marqué par une certaine ambiguïté.

C'est pourquoi la CDPDJ salue la recommandation de la CAI visant à ce que le législateur et le gouvernement adoptent un cadre législatif ou réglementaire imposant certaines balises précises en regard de la vérification d'antécédents judiciaires et toutes vérifications de même nature⁸³.

La recommandation de la CAI à cet effet est la suivante :

« 18— Afin que les renseignements personnels et les droits des personnes faisant l'objet de vérifications d'antécédents judiciaires et d'autres vérifications de même nature soient mieux protégés, la Commission invite le législateur et le gouvernement à adopter un cadre législatif ou réglementaire visant à :

- Limiter les circonstances permettant de telles vérifications et préciser les critères d'appréciation de l'infraction reliés à la nature des fonctions, de façon à uniformiser les pratiques dans les organismes responsables de ces vérifications;
- Limiter et encadrer l'utilisation de renseignements personnels qui ne se trouvent pas aux plumeaux aux fins de ces vérifications;
- Limiter l'utilisation des résultats de ces vérifications par l'organisme ou l'entreprise qui reçoit ces renseignements;
- Permettre l'accessibilité des personnes aux renseignements personnels les concernant, reliés à ces vérifications, afin de favoriser l'exercice du droit de rectification prévu dans la Loi sur l'accès. »⁸⁴

Comme la Commission ontarienne des droits de la personne le notait au moment de l'imposition en Ontario de normes en matière de vérification des dossiers de police, « l'imposition de normes par voie législative est un pas vers l'avant considérable lorsqu'il s'agit de veiller à ce que les employeurs, services de police et autres organisations, y compris les tierces parties offrant des services de vérification des dossiers de police, maintiennent un juste équilibre entre la sécurité publique et le respect de la vie privée et des droits de la personne »⁸⁵.

⁸² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *25 ans après. La Charte québécoise des droits et libertés*, vol. 1, Bilan et recommandations, 2003, p. 47, [En ligne].
http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/bilan_charte.pdf

⁸³ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 67.

⁸⁴ *Id.*

⁸⁵ COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Mémoire de la CODP au MSCSC relativement à l'imposition de normes en matière de vérification des dossiers de police*, 2015, [En ligne].

(...suite)

Compte tenu du statut quasi constitutionnel de la Charte, le cadre législatif ou réglementaire envisagé devra néanmoins être conforme à l'article 18.2 de celle-ci.

Enfin, la CDPDJ souhaite rappeler que le stigmate associé à la présence d'un antécédent judiciaire touche encore plus particulièrement certains groupes de la population, notamment en fonction des motifs de discrimination condition sociale, « race », couleur, origine ethnique ou nationale établis à l'article 10 de la Charte ou de l'intersectionnalité de ces motifs. Retenons à cet égard que les profilages racial et social visent certains groupes de personnes, notamment les personnes racisées, les Autochtones, les personnes en situation de pauvreté ou itinérantes de même que les personnes qui cumulent plusieurs de ces caractéristiques personnelles. La surveillance ciblée dont elles font l'objet de la part des services de police entraîne notamment les interpellations et arrestations disproportionnées ou abusives de même que la surjudiciarisation⁸⁶ et, éventuellement, un ou des antécédents judiciaires. Il faut d'ailleurs référer à ce sujet aux travaux de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada dont l'un des appels à l'action vise l'élimination de la surreprésentation des Autochtones en détention au cours de la prochaine décennie⁸⁷.

Soulignons en outre que les profilages racial et social peuvent également intervenir dans le contexte de la vérification des antécédents judiciaires et, là aussi, emporter des effets discriminatoires. La présence d'un antécédent judiciaire multiplie alors les obstacles en matière d'emploi, de bénévolat ou d'autres services⁸⁸, par exemple pour les personnes en situation de

<http://www.ohrc.on.ca/fr/m%C3%A9moire-de-la-codp-au-mscsc-relativement-%C3%A0-l%27imposition-de-normes-en-mati%C3%A8re-de-v%C3%A9rification-des>

⁸⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, Paul Eid, Johanne Magloire et M^e Michèle Turenne, mai 2011, [En ligne].
http://www.cdpedj.gc.ca/Publications/Profilage_rapport_FR.pdf; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal : un profilage social*, M^e Christine Campbell et Paul Eid, (Cat. 2.120-8.61), novembre 2009, [En ligne].
http://www.cdpedj.gc.ca/Publications/itinerance_avis.pdf

⁸⁷ COMMISSION DE VÉRITÉ ET DE RÉCONCILIATION DU CANADA, *Commission de vérité et de réconciliation du Canada : Appels à l'action*, Winnipeg, 2012, p. 4, [En ligne].
http://www.trc.ca/websites/trcinstitution/File/2015/Findings/Calls_to_Action_French.pdf

⁸⁸ *Id.*

pauvreté, les personnes racisées ou les Autochtones⁸⁹. Il y a également lieu d'en tenir compte dans la mise en œuvre des recommandations que formule la CAI.

4 L'ACCÈS AUX RAPPORTS D'ENQUÊTE CONFECTIONNÉS DANS LE CADRE DE PLAINTES POUR HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

La CAI recommande de clarifier et d'uniformiser les régimes d'accessibilité aux rapports d'enquête de harcèlement en milieu de travail confectionnés dans le cadre d'une enquête interne ou de nature administrative à la suite de plaintes pour harcèlement. La recommandation se lit comme suit :

« 19– Clarifier et uniformiser les régimes d'accessibilité aux rapports d'enquête de harcèlement en milieu de travail, y compris en ce qui concerne la compétence de la Commission de rendre des décisions à ce sujet. »⁹⁰

Le besoin d'uniformisation découle du fait que la Loi sur l'accès et la Loi sur le privé « ne contiennent pas de disposition encadrant spécifiquement le droit d'accès aux renseignements personnels consignés dans un document de cette nature. »⁹¹ La CAI explique que certaines demandes d'accès relatives au rapport d'enquête en matière de harcèlement faites par la personne qui a porté plainte ou par celle qui fait l'objet de la plainte de harcèlement peuvent concerner des tiers, dont les témoins rencontrés⁹². Il est ainsi possible que les droits des différentes personnes impliquées entrent en conflit avec ceux du demandeur d'accès.

Il semblerait qu'en milieu de travail, les règles d'accessibilité à ce type de rapports d'enquête sont souvent méconnues ou mal comprises par les parties impliquées dans le processus⁹³. Par exemple, concernant les témoins, la CAI expose que « les seuls renseignements personnels qui sont interdits de divulgation au motif qu'ils constituent également des renseignements personnels sur ces tiers sont ceux qui risqueraient de nuire sérieusement à ces derniers »⁹⁴.

⁸⁹ Voir notamment : *id.*; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 82, p. 46.

⁹⁰ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 72.

⁹¹ *Id.*, p. 68.

⁹² *Id.*

⁹³ *Id.*, p. 68.

⁹⁴ *Id.*

Toujours selon la CAI, il peut être difficile pour elle et les organismes d'évaluer cette condition. De plus, les motifs de refus diffèrent selon que le détenteur des renseignements est un organisme public ou une entreprise⁹⁵.

Les points soulevés par la CAI interpellent la CDPDJ considérant qu'ils sont liés à l'application de certains droits protégés par la Charte, dont le droit au respect de sa vie privée des différentes parties impliquées et le droit de ne pas être harcelé en raison de l'un des motifs de discrimination prévus par la Charte⁹⁶. Nommons à titre d'exemple, le harcèlement sexuel, le harcèlement homophobe et le harcèlement racial.

Le harcèlement en milieu universitaire

La CDPDJ estime cependant qu'il aurait été pertinent que la CAI aborde les enjeux quant à la confidentialité des rapports qui sont rédigés à la suite d'enquêtes en matière de harcèlement en milieu universitaire. Ces enjeux sont les mêmes que ceux que soulève le rapport de la CAI en milieu de travail.

En effet, les universités québécoises ont des mécanismes de prévention et de lutte contre le harcèlement pour les personnes qui y travaillent ou y étudient. Les instances qui en sont responsables traitent les plaintes déposées. Elles doivent, à ce titre, effectuer des enquêtes internes de nature administrative. Dans ce contexte, la CDPDJ considère important d'ajouter le milieu universitaire à la recommandation 19 du rapport de la CAI. Cet ajout serait d'autant plus pertinent étant donné l'annonce faite récemment par le gouvernement du Québec du dépôt prochain d'un projet de loi-cadre pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel dans le milieu de l'enseignement supérieur⁹⁷.

5 LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉTIQUES

Devant les risques que peut engendrer l'utilisation à mauvais escient de renseignements génétiques, la CDPDJ accueille favorablement la recommandation de la CAI qui propose de

⁹⁵ *Id.*, p. 69.

⁹⁶ Charte, préc., note 1, art. 5 et 10.1.

⁹⁷ Voir à ce sujet, [En ligne]. <http://www.education.gouv.qc.ca/dossiers-thematiques/violences-a-caractere-sexuel/>

légiférer en vue « d'interdire la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements génétiques à des fins autres que médicales, scientifiques et judiciaires »⁹⁸.

La CDPDJ souscrit à l'objectif général de la recommandation de la CAI. Elle rappelle toutefois que l'exercice qui sous-tend cette dernière doit s'inscrire dans le cadre d'analyse qu'établit la Charte, car l'usage de l'information qui découle de l'administration de tests génétiques peut avoir un effet important sur les droits qui y sont garantis.

D'une part, les informations génétiques relèvent du droit au respect de la vie privée garanti par la Charte⁹⁹. D'autre part, leur utilisation est susceptible de compromettre l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne¹⁰⁰.

En effet, depuis 2003, le génome humain a été complètement cartographié. Cette cartographie a permis d'identifier et de localiser plusieurs milliers de gènes qui peuvent être impliqués, en tout ou en partie, dans l'émergence de certaines maladies héréditaires parmi les plus fréquentes, notamment le cancer du sein, le diabète, la chorée d'Huntington et la fibrose kystique.

Pour la plupart de ces maladies, on peut désormais procéder à du dépistage génétique pour déterminer la présence de gènes de susceptibilité ou de mutations pouvant éventuellement engendrer la maladie chez des individus dont l'histoire familiale est marquée par une occurrence élevée de celle-ci.

Si l'offre croissante de tests de dépistage génétique constitue une avancée clinique appréciable sur le plan médical, notamment en matière de prévention, ce développement sans précédent de la médecine prédictive soulève toutefois plusieurs enjeux éthiques, sociaux et juridiques lorsque les résultats de ces tests sont utilisés à d'autres fins¹⁰¹. Au regard des droits de la personne, l'utilisation des tests de dépistage, notamment dans le domaine des assurances ou dans celui

⁹⁸ Rapport quinquennal, préc., note 4, p. 100 (recommandation n° 33).

⁹⁹ Charte, préc., note 1, art. 5.

¹⁰⁰ *Id.*, art. 10.

¹⁰¹ François STEUDLER, « Enjeux et débats autour des nouvelles applications de la génétique à la médecine », (2008) 39 *Revue des Sciences Sociales*, « Ethique et santé » 82.

de l'emploi peut, s'il n'est pas soumis à un régime normatif suffisant, ouvrir la porte à des pratiques discriminatoires¹⁰².

Rappelons ici que les résultats obtenus à la suite de l'administration d'un ou de plusieurs tests de dépistage génétique sont essentiellement prédictifs. Ils indiquent la prédisposition d'une personne à une maladie ou à une affection héréditaire¹⁰³. Ils ne permettent ni de poser un diagnostic, ni de déterminer si le porteur du gène associé sera toujours asymptomatique ou s'il développera les symptômes relatifs à cette maladie ou cette affection à brève, moyenne ou longue échéance. Enfin, ils ne permettent pas de connaître la sévérité des limitations qui seront associées à cette affection, ceux-ci pouvant varier considérablement d'une personne à l'autre.

Ce faisant, la transmission des résultats d'un test de dépistage génétique à un assureur ou un employeur peut mener à des situations où la conclusion d'un contrat d'assurance ou l'obtention d'un emploi est conditionnée non pas par un diagnostic formel, mais par une information prédictive, généralement fondée sur un calcul probabiliste, dont la fiabilité peut varier considérablement. Cette situation engendre un risque plus qu'important d'exclure les personnes sur la base de leur profil génétique et, ce faisant, de compromettre l'exercice de leurs droits et libertés en pleine égalité.

Les informations génétiques peuvent également comporter une dimension collective, quand on les retrouve agrégées en banques, par exemple aux fins de la génétique de population. Ainsi, on pourrait craindre des pratiques discriminatoires envers certains groupes en raison des corrélations qui pourraient être faites entre l'origine ethnique et la prévalence de certaines maladies génétiques¹⁰⁴.

¹⁰² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2015), préc., note 9, p. 17.

¹⁰³ Delphine HÉRON et Marcela GARGUILO, « Tests génétiques et médecine prédictive : quels enjeux? », (2009) 57:3 *Laennec* 21.

¹⁰⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste: la rupture est-elle consommée?*, Daniel Ducharme et Paul Eid, (Cat. 2.500.123), 2006, p. 10-11; Ian HACKING, « La race : Pourquoi avons-nous toujours des classifications raciales ? », *Notes de cours de la 6^e séance du Cours de philosophie et histoire des concepts scientifiques donnée au Collège de France*, le 22 mars 2005, p. 13-16; Noah A. ROSENBERG, Jonathan K. PRITCHARD, James L. WEBER *et al.*, « Genetic structure of human populations », (2002) 298 *Science*, 2381.

Partant, le 4 mai 2017, la *Loi visant à interdire et à prévenir la discrimination génétique*¹⁰⁵, une loi fédérale, entrant en vigueur. Cette loi vise à éviter que des tests génétiques compromettent les chances des personnes concernées d'obtenir un emploi ou de contracter un contrat d'assurance :

« Le projet de loi érige en infraction criminelle le fait d'obliger une personne à subir un test génétique ou à en communiquer les résultats comme condition préalable à la fourniture de biens et de services, à la conclusion ou au maintien d'un contrat ou de toute partie d'une entente ou à l'offre ou au maintien de modalités particulières dans un contrat ou une entente. Il prévoit cependant des exceptions relatives à l'utilisation de renseignements tirés de tests génétiques par les professionnels de la santé et les chercheurs. Le projet de loi modifie aussi le *Code canadien du travail* afin d'interdire aux employeurs sous réglementation fédérale d'obliger leurs employés à subir des tests génétiques ou à en communiquer les résultats. Enfin, il modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'interdire, dans la sphère de compétence fédérale, la discrimination fondée sur des caractéristiques génétiques. »¹⁰⁶ (Renvois omis.)

Cette loi soulève cependant des questions quant à sa constitutionnalité, l'encadrement des contrats d'assurance relevant de la compétence législative des provinces¹⁰⁷. La ministre de la Justice du Canada a donc indiqué en mars que le gouvernement souhaite demander à la Cour suprême d'en vérifier la constitutionnalité¹⁰⁸. La ministre aurait également adressé une lettre aux treize premiers ministres des provinces et territoires dans laquelle elle leur demanderait d'agir, expliquant qu'« il est très important que les provinces et les territoires prennent les mesures nécessaires dans leur sphère de compétence respective afin d'interdire la discrimination fondée sur des caractéristiques génétiques »¹⁰⁹.

¹⁰⁵ L.C. 2017, c. 3.

¹⁰⁶ Julian WALKER, *Résumé législatif : Projet de loi S-201 : Loi visant à interdire et à prévenir la discrimination génétique*, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaire, publication n° 42-1-S201-F, 6 décembre 2016, p. 1.

¹⁰⁷ *Id.*, p. 8.

¹⁰⁸ Mélanie MARQUIS, « Discrimination génétique : Ottawa veut soumettre un renvoi à la Cour suprême », *Le Soleil*, 9 mars 2017.

¹⁰⁹ Hélène BUZETTI, « Ottawa demande aux provinces d'agir contre la discrimination génétique », *Le Devoir*, 2 mars 2017. Notons que le Comité permanent des droits de la personne du Sénat, dans son 2^e rapport sur le projet de loi en question, avait exhorté les représentants du Gouvernement fédéral à rencontrer leurs homologues provinciaux et à inciter ces derniers à entreprendre des démarches concernant la discrimination génétique dans leurs juridictions respectives : CANADA, SÉNAT DU CANADA, COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE, *Deuxième rapport du Comité sénatorial permanent des droits de la personne (projet de loi S-201)*, (10 mars 2016).

Au Québec, la Charte protège les personnes contre toute forme de discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 qui compromettrait l'exercice de leurs droits et libertés. Pour la CDPDJ, les renseignements génétiques sont inclus dans le motif de discrimination prohibé « handicap ». En effet, celui-ci reçoit une interprétation large et libérale :

« Les tribunaux interprètent la discrimination fondée sur le handicap comme une “conséquence de perceptions, de mythes ou de stéréotypes ou encore de l'existence de limitations fonctionnelles réelles”. En d'autres termes, un “handicap” peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affection, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs. C'est l'effet de l'ensemble de ces circonstances qui détermine si l'individu est ou non affecté d'un “handicap” pour les fins de la Charte.

L'interprétation du handicap selon la Charte met l'accent sur “les obstacles à la pleine participation plutôt que sur la condition ou l'état de l'individu”. »¹¹⁰

La Cour suprême énonce :

« De même, une distinction fondée sur la possibilité réelle ou perçue que l'individu puisse développer un handicap dans l'avenir est prohibée par la Charte. »¹¹¹

La Charte prévoit plus spécifiquement « que nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public »¹¹². La jurisprudence a clairement établi depuis longtemps que les contrats d'assurance constituent de tels services¹¹³.

¹¹⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Rapport de suivi de l'exercice de sensibilisation sur l'accessibilité des commerces au Québec*, Aurélie Lebrun, (Cat. 2.12-12.60.1), 2015, p. 4, [En ligne]. http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/rapport_acces_biens_services_Suivi-2015.pdf; citant *Eaton c. Conseil scolaire du Comté de Brant*, [1997] 1 R.C.S. 221, 272 et *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665, par. 72 et 82. Voir également : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Projet de sensibilisation : Vers un accès universel aux biens et services des pharmacies et des établissements d'alimentation (Rapport final)*, Jean-Sébastien Imbeault et M^e Evelyne Pedneault, (Cat. 2.120.12.60), 2013, p. 10-11, [En ligne]. http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/rapport_acces_biens_services.pdf

¹¹¹ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, *id.*, par. 81.

¹¹² Charte, préc., note 1, art. 12.

¹¹³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *L'article 12 de la Charte des droits et libertés de la personne : l'interdiction de discriminer en matière de biens et services ordinairement offerts au public*, M^e Pierre-Yves Bourdeau (Cat. 2.122.16), 1996, p. 7.

La Charte aménage cependant une exception au principe de non-discrimination en matière de contrat d'assurance ou de rente, de régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou de régime universel de rentes ou d'assurance en ce qui concerne l'état de santé :

« Dans un contrat d'assurance ou de rente, un régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou un régime universel de rentes ou d'assurance, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge, le sexe ou l'état civil est réputée non discriminatoire lorsque son utilisation est légitime et que le motif qui la fonde constitue un facteur de détermination de risque, basé sur des données actuarielles.

Dans ces contrats ou régimes, l'utilisation de l'état de santé comme facteur de détermination de risque ne constitue pas une discrimination au sens de l'article 10. »¹¹⁴
(Nous soulignons.)

Certains pourraient prétendre que les renseignements génétiques d'une personne font partie de son état de santé. Ces renseignements seraient donc susceptibles d'être utilisés comme facteur de détermination du risque en matière d'assurance, de rente ou d'avantages sociaux, sans qu'il soit nécessaire de recourir aux données actuarielles pour justifier une distinction, exclusion ou préférence.

Par ailleurs, la Charte prévoit également que :

« Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classification d'emploi. »¹¹⁵

L'employeur dispose cependant d'un moyen de défense quand la distinction, exclusion ou préférence est fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi¹¹⁶. La Cour suprême a énoncé les critères de détermination d'une exigence professionnelle qui serait justifiée :

« Après avoir examiné les diverses possibilités qui s'offrent, je propose d'adopter la méthode en trois étapes qui suit pour déterminer si une norme discriminatoire à première vue est une [exigence professionnelle justifiée]. L'employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités :

¹¹⁴ Charte, préc., note 1, art. 20.1.

¹¹⁵ *Id.*, art. 16.

¹¹⁶ *Id.*, art. 20.

- (1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- (2) qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- (3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive. »¹¹⁷

En droit québécois, en raison d'une modification apportée à la Charte en 1982¹¹⁸, seules la première et la troisième exigence sont applicables¹¹⁹.

Au-delà du risque¹²⁰, l'employeur doit évaluer objectivement l'état de santé de la candidate ou du candidat aux fins de l'exception fondée sur l'aptitude ou la qualité requise par un emploi¹²¹.

Les employeurs pourraient tout de même être tentés de lier les renseignements génétiques des employés ou futurs employés aux aptitudes ou qualités requises par un emploi en vue de la sélection de candidats, leur maintien en emploi ou leur accès à une promotion.

En conséquence, la CDPDJ est d'avis qu'il est nécessaire de s'assurer que la législation québécoise, y compris la Charte, offre une protection suffisante contre toutes les pratiques discriminatoires liées à l'obtention de renseignements génétiques.

¹¹⁷ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 54; Cette décision a été rendue en vertu des lois de la Colombie-Britannique mais elle est tout de même utile à l'interprétation de la Charte québécoise : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, préc., note 110, par. 42 à 47.

¹¹⁸ *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1982, c. 61, art. 6.

¹¹⁹ *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2010 QCCA 172, par. 20-22, (requête pour permission d'en appeler rejetée, CSC, 05-07-2010, 33631).

¹²⁰ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, préc., note 110, par. 81.

¹²¹ *Id.*

CONCLUSION

Au terme de son analyse du 6^e rapport quinquennal de la CAI, la CDPDJ souhaite formuler certaines observations qui ont principalement trait au cadre auquel le législateur devrait se référer s'il souhaite modifier la Loi sur l'accès ou la Loi sur le privé, soit le cadre des droits de la personne. En effet, ces lois tirent leur statut quasi constitutionnel du fait qu'elles visent précisément à mettre en œuvre des droits garantis par les Chartes, dont la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La recherche de l'équilibre entre différents droits, que ce soit en matière de secret professionnel ou de modulation du droit à la protection des renseignements personnels, devrait donc être faite dans le respect du cadre élaboré par les tribunaux en vue de la résolution des conflits pouvant survenir entre des droits de la personne contradictoires et dans l'application de la clause justificative de la Charte.

Les recommandations de la CAI visant la vérification des antécédents judiciaires impliquent également la prise en compte du cadre prépondérant établi par la Charte à ce chapitre, en particulier du droit de ne pas être pénalisé dans le contexte de son emploi en raison de ses antécédents judiciaires.

De même, si le législateur choisissait d'améliorer l'encadrement de l'accès aux rapports confectionnés dans le cadre des plaintes pour harcèlement, la CDPDJ estime qu'il serait pertinent d'inclure le milieu universitaire à celui du travail considérant la similarité des enjeux qu'ils présentent.

Enfin, la CDPDJ est d'avis qu'il est nécessaire de s'assurer que la législation québécoise, y compris la Charte, offre une protection suffisante contre toutes les pratiques discriminatoires liées à l'obtention de renseignements génétiques.