



***Rétablir l'équilibre* - Rapport quinquennal 2016 de la Commission d'accès à l'information du Québec**

Commentaires du Conseil du patronat du Québec

- Juin 2017 -

Table des matières

Introduction.....	4
1. La vérification des antécédents judiciaires et l'accès par la personne concernée	4
2. L'accessibilité aux rapports d'enquête de harcèlement en milieu de travail	5
3. La responsabilité des entreprises.....	6
3.1 <i>L'inclusion du principe de responsabilité à la Loi sur le privé</i>	6
3.2 <i>Le responsable de l'accès à l'information</i>	6
4. L'actualisation des concepts dans la Loi sur le privé.....	6
4.1 <i>La finalité de la collecte</i>	7
4.2 <i>La notion de renseignement personnel</i>	7
4.3 <i>Le consentement</i>	7
5. Les problématiques inhérentes à la protection des renseignements personnels	9
5.1 <i>Renseignements génétiques</i>	9
5.1.1 Les renseignements génétiques et l'emploi.....	9
5.1.2 Les renseignements génétiques et l'assurance	10
5.2 <i>Les incidents de sécurité</i>	11
Conclusion	11

Le CPQ a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Rétablir l'équilibre - Rapport quinquennal 2016 de la Commission d'accès à l'information du Québec

Commentaires du Conseil du patronat du Québec

Juin 2017

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a pris connaissance du rapport quinquennal 2016 de la Commission d'accès à l'information (ci-après la « CAI » ou la « Commission ») 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* et est heureux de transmettre à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale ses observations au regard de certaines recommandations contenues dans ce rapport.

La protection de la vie privée et la transparence de l'État sont deux valeurs fondamentales de notre démocratie auxquelles le CPQ adhère pleinement. Aussi, le Conseil est d'avis que les entreprises québécoises doivent prendre les mesures raisonnables pour assurer le respect de ces valeurs lorsqu'elles collectent, utilisent ou conservent des renseignements personnels, et lorsqu'elles transigent avec des organismes publics.

Représentant directement et indirectement plus de 70 000 employeurs au Québec, le CPQ a également pour mission de s'assurer que les entreprises disposent des moyens adéquats pour assurer la prospérité de la société québécoise. Ces mesures passent notamment par une réglementation intelligente axée sur les objectifs plutôt que sur les moyens. C'est dans cet esprit que le CPQ soumet ses commentaires sur certaines recommandations que la CAI formule dans son dernier rapport quinquennal.

Le CPQ tient à souligner le travail de la CAI ayant mené au dépôt du rapport quinquennal en 2016. Le rapport est étoffé et contient une série de recommandations. À l'instar de la CAI, le CPQ croit qu'il serait particulièrement pertinent de moderniser la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*¹ (la Loi sur le privé), qui a été adoptée en 1994 dans un contexte bien différent de celui d'aujourd'hui. Plus spécifiquement, les recommandations relatives à la vérification des antécédents judiciaires, aux rapports d'enquête en matière de harcèlement, à la responsabilité des entreprises, à l'actualisation des concepts dans la Loi sur le privé ainsi qu'à diverses autres problèmes inhérents à la protection des renseignements personnels ont particulièrement attiré l'attention de notre organisation. Ainsi, les commentaires qui suivent traitent de ces éléments spécifiques.

1. La vérification des antécédents judiciaires et l'accès par la personne concernée

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 gouvernement à adopter un cadre législatif ou réglementaire visant à limiter les circonstances

¹ *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ, c. P-39.1.

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.

De plus, elle souhaite mieux encadrer l'utilisation de renseignements personnels qui ne se trouvent pas aux plunitifs aux fins de ces vérifications, limiter l'utilisation des résultats de ces vérifications par l'organisme ou par l'entreprise qui reçoivent ces renseignements et 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.

D'emblée, notons que, dans le cadre du processus d'embauche et pendant toute la durée de l'emploi, l'employé bénéficie d'une protection juridique solide, notamment par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*². En vertu de cette disposition de cette loi quasi constitutionnelle, l'employeur ne peut discriminer un candidat si la nature du délit qui lui a valu son casier judiciaire n'est pas reliée à l'emploi pour lequel il a postulé ou encore, si le postulant a obtenu son pardon.

De l'avis du CPQ, l'article 18.2 offre un régime complet qui permet la vérification d'antécédents adéquatement, au cas par cas, tout en limitant la portée de cette vérification aux antécédents reliés à l'emploi. La nature de chaque poste dans chaque organisation est différente, tout comme chaque infraction est unique. Le régime actuel permet de maintenir un juste équilibre entre la protection donnée à l'employé contre la discrimination et le droit de l'employeur de faire les vérifications nécessaires, reliées à la protection légitime de ses intérêts.

Ainsi, dans un souci de règlementation intelligente, le CPQ ne croit pas que la législation en matière de vérification des antécédents judiciaires devrait être modifiée.

2. L'accessibilité aux rapports d'enquête de harcèlement en milieu de travail

Actuellement, l'accès aux rapports d'enquête de harcèlement en milieu de travail est possible en vertu des dispositions générales de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*³ (*Loi sur l'accès*) et de la Loi sur le privé⁴. Les règles sur l'accessibilité aux rapports d'enquête de ces deux lois sont semblables à plusieurs égards selon les dispositions générales, mais elles contiennent quelques différences.

Le rapport quinquennal rapporte que les organismes publics peuvent invoquer un grand nombre de motifs de refus que les entreprises, lorsqu'ils sont confrontés à une demande d'accès à un rapport d'enquête de harcèlement en milieu de travail. Au-delà des différences entre le secteur public et le secteur privé, les règles peuvent varier selon les milieux de travail (syndiqués et non syndiqués) alors que certaines conventions collectives prévoient des dispositions en matière de communication de rapport.

Ainsi, afin de favoriser l'uniformisation des pratiques en la matière, le CPQ ne s'opposerait pas à ce que les dispositions soient précisées, notamment en arrimant la Loi sur le privé à la Loi sur le public pour que les employés et les employeurs de ces deux secteurs soient soumis aux mêmes règles en matière d'accessibilité aux rapports d'enquête.

² RLRQ, c. C-12.

³ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 art. 83 et 88.

⁴ Art. 27 et 40.

3. La responsabilité des entreprises

3.1 L'inclusion du principe de responsabilité à la Loi sur le privé

Le rapport indique que la Loi sur le privé devrait inclure le principe de responsabilité des entreprises.

Citant notamment le Commissariat à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique, la CAI résume le principe de responsabilité dans le domaine de la protection de la vie privée comme étant la reconnaissance du devoir de protéger les renseignements personnels. Elle poursuit, citant qu'une organisation responsable doit se doter de politiques et de procédures appropriées pour promouvoir l'application des bonnes pratiques.

De l'avis de la Commission, dans un contexte où la Loi sur le privé prévoit des obligations que les entreprises doivent respecter lorsqu'elles recueillent, utilisent, communiquent ou détruisent des renseignements personnels, la mise en œuvre de telles obligations requiert des mesures concrètes par lesquelles elles sont intégrées à la gestion quotidienne de leurs activités et passe par le principe de responsabilité. C'est en ce sens qu'elle souhaite que soit ajouté le principe de responsabilité des entreprises à la Loi.

Selon le CPQ, cette section du rapport demeure plutôt théorique. Les obligations auxquelles sont soumises les entreprises actuellement apportent déjà la mise en œuvre de mesures concrètes par lesquelles elles sont intégrées à la gestion quotidienne de leurs activités. Il serait inutile d'alourdir un texte législatif pour ajouter ce principe et sa portée.

3.2 Le responsable de l'accès à l'information

Tout comme en 2011, la Commission recommande que la Loi sur le privé soit modifiée afin de prévoir la création du rôle d'un responsable de l'accès à l'information, tout comme c'est le cas en vertu de Loi sur l'accès. Cette fonction pourrait être déléguée, en tout ou en partie, à toute personne œuvrant au sein de l'entreprise.

La CAI note que la création d'une telle fonction dans le secteur privé aurait pour effet de favoriser le développement d'une culture de protection de renseignements personnels au sein des entreprises et de renforcer la confiance des citoyens. Bien que la poursuite de cet objectif soit tout à fait louable, le CPQ souhaite apporter une précision importante au sujet de cette recommandation de la Commission.

Dans l'hypothèse où cette fonction de responsable à l'accès soit véritablement intégrée à la Loi sur le privé, il serait impératif que l'obligation de se soumettre à cette disposition soit modulée en fonction de la taille de l'entreprise. La fonction de responsable d'accès à l'information demande une certaine expertise de la part de celui qui l'occupe et nécessite la mobilisation d'une ressource qui peut être très importante au sein d'une petite entreprise. Nous recommandons que seules les entreprises comptant plus de 100 salariés soient assujetties à cette obligation.

4. L'actualisation des concepts dans la Loi sur le privé

La Loi sur le privé a été adoptée il y a plus de 20 ans. En ce sens, le CPQ réitère qu'il juge pertinent le travail fait par la Commission qui vise ultimement à moderniser la Loi et de l'adapter aux nouvelles réalités, principalement en tenant compte de l'évolution technologique. Évidemment, afin de demeurer compétitifs et performants, les employeurs ont recours à différentes technologies. D'une part, ils utilisent une multitude

de nouvelles technologies pour améliorer et adapter leur gestion interne et, d'autre part, pour répondre et satisfaire les besoins de leur clientèle. Plusieurs exemples peuvent en témoigner.

Ainsi, afin d'améliorer leur gestion à l'interne, certains employeurs mettent sur pied des applications mobiles pour leurs employés, ont recours à l'infonuagique et mettent différents outils à la disposition de leurs employés, tels que des téléphones et des ordinateurs portables. Aussi, afin de mieux répondre aux besoins de leur clientèle, certaines entreprises vont notamment avoir recours aux réseaux sociaux, aux applications mobiles et aux mégadonnées.

Afin que la Loi sur le privé s'applique pleinement à ces nouvelles réalités et y soit adaptée, le rapport recommande que le législateur revoie certains concepts dans la Loi sur le privé afin de rétablir la confiance des utilisateurs de ces technologies. Il recommande notamment d'articuler les obligations des entreprises autour de la finalité de la collecte des renseignements personnels, de revoir la définition de « renseignements personnels » et de revisiter la notion du consentement de l'employé dans la collecte d'information. Nous passerons en revue ces sujets.

4.1 La finalité de la collecte

Sur le fond, le CPQ ne s'opposerait pas à ce que la notion de « dossier » de la Loi sur le privé soit retirée, tel que le propose la CAI, pour articuler les obligations des entreprises autour de la finalité de la collecte des renseignements personnels.

La notion de « dossier » dans la Loi sur le privé impose des obligations aux entreprises qui constituent ou détiennent un dossier d'une personne physique. Il n'est pas faux d'affirmer que ce concept correspond moins aux nouvelles pratiques d'affaires. En intégrant le principe de la finalité à la Loi, le Québec s'arrimera avec la Loi fédérale⁵ et explicitera l'objectif de la collecte d'information, tant pour l'employé que pour le consommateur.

4.2 La notion de renseignement personnel

L'article 2 de la Loi sur le privé énonce que :

« est un renseignement personnel, tout renseignement qui concerne une personne physique et permet de l'identifier. »

Tout comme la Commission, nous considérons que cette définition est suffisamment englobante pour qu'elle puisse s'appliquer à un éventail de renseignements, incluant les techniques d'identification découlant de nouvelles technologies. De plus, il est consensuel qu'un renseignement personnel puisse se trouver sur un support autre que papier, tel un enregistrement audio ou vidéo ou encore, dans des données informatiques.

Toutefois, nous ne nous opposerions pas non à ce que les renseignements d'affaires d'un individu, tels son nom, son titre et son numéro de téléphone professionnels soient exclus de la définition de renseignements personnels, tout comme le recommande la CAI.

4.3 Le consentement

La Commission, aux pages 89 et 90 de son rapport, écrit :

⁵ *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5.

« Le consentement est le moteur de la protection des renseignements personnels. En principe, il permet aux utilisateurs de contrôler ce que les entreprises peuvent faire et ne pas faire avec leurs renseignements personnels.

[...]

Comment s'assurer qu'il [le consentement] constitue véritablement l'expression de la volonté d'une personne quant à la gestion et l'utilisation de ses renseignements personnels par une entreprise, lui laissant de véritables choix en la matière, plutôt qu'un texte juridique opaque rédigé davantage pour limiter la responsabilité de cette dernière en obtenant un " j'accepte " global et irrémédiable? »

Le CPQ adhère à ces propos et souhaite offrir des pistes de solution à ce questionnement. Notre organisation convient que les politiques de confidentialité, les conditions d'utilisation d'une application mobile ou encore les affiches diffusées dans un endroit placé sous surveillance électronique ne sont pas toujours limpides ou compréhensibles. Il ne fait aucun doute qu'un consentement doit être manifeste, libre et éclairé et que des améliorations afin de faire évoluer le modèle actuel sont possibles.

La Commission croit que des précisions quant aux obligations des organismes publics et des entreprises à l'égard de chacun des critères précédemment énumérés devraient être incluses dans la Loi sur l'accès et la Loi sur le privé. À cet égard, il importerait de s'assurer de ne pas trop alourdir les Lois et de ne pas donner un encadrement trop restrictif à la notion de consentement.

Lorsque le consentement explicite est requis, il y aurait lieu de tendre à la simplification des formulaires de consentement, tout en rendant les politiques de confidentialité disponibles en tout temps aux utilisateurs s'ils souhaitent obtenir des précisions à un certain moment.

Quant au consentement implicite, il serait pertinent de sensibiliser et d'éduquer les consommateurs à ce sujet, sans pour autant modifier la Loi, ce type de consentement étant tout aussi valable que le consentement explicite.

Le changement de culture apporté par l'apparition et l'utilisation de nouvelles technologies a mené à l'essor de nouveaux modèles d'affaires, qui sont essentiels à considérer dans d'éventuels travaux de modernisation de la Loi. Par exemple, les mégadonnées peuvent être un outil essentiel pour les entreprises, à une époque où le client souhaite vivre une expérience unique et personnalisée, et les entreprises de plus en plus compétitives. Ces mégadonnées, qui ont amélioré un grand nombre de modèles d'affaires, sont l'objet d'une saine gestion par les entreprises, qu'il importe aussi de reconnaître.

Finalement, quant à la durée de validité du consentement, la Loi sur le privé prévoit que le consentement ne vaut que pour la durée nécessaire à la réalisation des fins pour laquelle il a été demandé. À la différence de ce qui se fait en Europe ou au fédéral, la Loi sur le privé ne prévoit pas qu'une personne puisse retirer son consentement en tout temps. Le CPQ juge qu'il est tout à fait approprié qu'un individu puisse retirer son consentement en tout temps et ne voit aucun problème à ce que la Loi le prévoit éventuellement, tel que le recommande la Commission.

5. Les problématiques inhérentes à la protection des renseignements personnels

5.1 Renseignements génétiques

La Commission recommande que la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements génétiques doivent être interdites lorsqu'elles servent à des fins autres que médicales, scientifiques ou judiciaires. Par le fait même, elle souhaite interdire la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements génétiques en matière d'assurance et d'emploi.

Le CPQ reconnaît que la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements génétiques sont de nature sensible et doivent bénéficier d'un encadrement légal adéquat afin de protéger les individus. Toutefois, le CPQ juge qu'en matière d'emploi, l'encadrement actuel est juste, équilibré et poursuit des objectifs louables. En ce qui concerne le milieu des assurances, le CPQ doute que le moment soit opportun de légiférer davantage en la matière dans la Loi sur le privé, dans un contexte où de nombreuses initiatives sont prises par les deux paliers de gouvernement pour encadrer ce sujet.

5.1.1 Les renseignements génétiques et l'emploi

Comme mentionné, la Commission invite le législateur à interdire la collecte et l'utilisation de renseignements génétiques dans un contexte d'emploi, car elle craint que les tests soient utilisés pour sélectionner, congédier ou transférer dans un travail où les avantages sont moindres le travailleur chez qui des signes de dommages liés à l'environnement de travail ont été constatés⁶. Il semble déraisonnable d'interdire totalement l'utilisation de données génétiques en emploi, sur la base d'une crainte.

Le CPQ juge qu'il est impératif que l'encadrement légal sur la collecte et l'utilisation de renseignements génétiques en matière d'emploi soit strict, afin qu'il élimine les possibilités que ces renseignements puissent être la source d'une quelconque discrimination. En l'espèce, la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que la Loi sur le privé contiennent des dispositions qui offrent cet encadrement légal nécessaire.

Il est pertinent de reproduire les dispositions 18.1 et 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui, au-delà de la Loi sur le privé, offre un cadre juridique important à la protection des renseignements génétiques du travailleur :

Art. 18.1 « Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10⁷ sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande. »

Art. 20 « Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire. »

[Nos soulignements]

⁶ Rétablir l'équilibre - Rapport quinquennal 2016 de la Commission d'accès à l'information, p. 98.

⁷ « La race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ».

D'ailleurs, la jurisprudence est venue préciser ce cadre. Ainsi, l'employeur est soumis à un fardeau de preuve important en cette matière, notamment en vertu de l'arrêt Meiorin⁸, qui définit le test applicable à l'article 20 de la Charte.

De plus, comme le mentionne la Commission dans son rapport, un employeur qui souhaite recueillir les renseignements génétiques doit prouver qu'il est nécessaire de le faire ou qu'ils servent à mettre en œuvre des mesures de prévention et de santé au travail en vertu de la Loi sur le privé.

En somme, dans l'état actuel des choses, le CPQ ne voit pas l'utilité d'interdire expressément la collecte, l'utilisation ou la communication des renseignements génétiques, dans un contexte où la Loi actuelle prévoit déjà un cadre strict où l'employeur peut avoir accès à ces données dans des cas limités

5.1.2 Les renseignements génétiques et l'assurance

Le sujet des renseignements génétiques en matière d'assurance de personnes a fait couler beaucoup d'encre au cours des derniers mois, notamment lors des travaux parlementaires à Ottawa sur le projet de loi S-201, un projet de loi visant à interdire aux compagnies d'assurance vie d'exiger, avant de conclure un contrat, que le consommateur subisse un test génétique ou qu'il fournisse les résultats d'un tel test. Malgré l'opposition du premier ministre à l'adoption de ce projet de loi d'initiative parlementaire, au motif qu'il empiéterait sur les compétences constitutionnelles des provinces, le projet de loi a été adopté récemment. Dans ce contexte, Ottawa envisage à aller de l'avant avec un renvoi à la Cour suprême du Canada⁹.

Au palier provincial, le gouvernement du Québec a annoncé aussi son intention d'encadrer l'utilisation des tests génétiques dans le budget de mars 2017.

Dans ce contexte, le CPQ est d'avis qu'il serait inopportun de modifier la Loi sur le privé en la matière pour l'instant. L'encadrement en matière de renseignements génétiques en assurance devrait suivre son cours actuel, hors du cadre de la Loi sur le privé.

Advenant des modifications législatives, le CPQ propose une approche souple et équilibrée. La législation devrait offrir, certes, une protection juste et adéquate à tous les assurés, tout en tenant compte des préoccupations des intervenants du secteur des assurances. Plusieurs États de partout à travers le monde ont étudié la possibilité de légiférer en cette matière au cours des dernières années. Il serait ainsi pertinent de procéder à la comparaison et l'analyse de plusieurs des approches et des initiatives prises dans ces États, tout en tenant compte de leur paysage législatif plus globalement. Par exemple, si le législateur venait à interdire expressément l'utilisation des renseignements génétiques en matière d'assurance, il pourrait être pertinent d'examiner le modèle britannique. Au Royaume-Uni, à la suite d'une étude de l'ensemble lois anti-discrimination, le législateur a décidé de ne pas ajouter d'interdictions relatives aux renseignements génétiques. Par ailleurs, en vertu d'une entente signée entre les compagnies d'assurance elles-mêmes, un client ne peut être tenu de communiquer les résultats de test génétiques prédictifs, sauf exception. À titre d'exemple, si un assuré souscrit à une police d'assurance contre les maladies graves de plus de 300 000£¹⁰, il pourrait être tenu de fournir les résultats d'un test. À notre avis, cet exemple démontre un modèle intéressant de réglementation.

⁸ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999], 3 R.C.S. 3.

⁹ Mélanie MARQUIS, « Discrimination génétique : Ottawa songe à un renvoi en Cour suprême », [En ligne], <http://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/actualites-judiciaires/201703/09/01-5077134-discrimination-genetique-ottawa-songe-a-un-renvoi-en-cour-supreme.php> (page consultée le 26 mai 2017).

¹⁰ Julian WALKER (Division des affaires juridiques et sociales), « La discrimination génétique dans le droit canadien », *Publications de recherche de la bibliothèque du parlement*, 2014, [En ligne], <https://lop.parl.ca/content/lop/ResearchPublications/2014-90-f.html#ftn34> (page consultée le 26 mai 2017).

5.2 Les incidents de sécurité

Tout comme en 2011, la Commission recommande que la Loi sur le privé soit modifiée afin que l'obligation de déclarer à la Commission les incidents de sécurité portant sur des renseignements personnels y soit ajoutée pour les entreprises.

À l'instar de la Commission, le CPQ considère important que les entreprises et les organismes publics adoptent une approche à la fois préventive et curative en cas d'incident de sécurité.

D'emblée, le CPQ se questionne sur la nécessité d'implanter un mécanisme formel qui vise à déclarer les failles de sécurité. Considérant que la réalité de chaque organisation est différente, les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs devraient être laissés aux organisations elles-mêmes.

Toutefois, si la Loi venait ajouter l'obligation pour les employeurs d'implanter un mécanisme formel qui vise à déclarer les failles de sécurité, le CPQ souligne qu'il serait essentiel de tenir compte de la réalité particulière des entreprises.

Premièrement, la notion d'incident de sécurité devrait être suffisamment précise pour ne pas laisser les entreprises dans le doute au regard de leurs obligations de divulgation, le cas échéant, en plus de cibler uniquement les situations où l'incident a eu, ou aurait pu avoir, des conséquences graves sur la protection des renseignements personnels visés, en tenant compte de la sensibilité des renseignements.

Ensuite, une telle obligation de divulgation ne devrait pas avoir pour effet de rendre publiques certaines informations stratégiques sur l'entreprise concernée, notamment à l'égard de ses systèmes informatiques ou de ses pratiques d'affaires.

Finalement, la paperasserie nécessaire pour faire cette divulgation devrait être limitée à ce qui est strictement essentiel pour atteindre l'objectif d'information de la Commission, le tout en tenant compte de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif.

Conclusion

En conclusion, le CPQ réitère l'importance des questions relatives à l'accès à l'information pour les employeurs partout dans la province. Des modifications législatives pourraient avoir des impacts majeurs sur les pratiques d'affaires des employeurs.

Notre organisation insiste sur l'importance de procéder à une étude d'impact rigoureuse avant de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit qui pourrait entraîner un fardeau administratif ou des coûts additionnels pour les entreprises. Lors de l'élaboration ou de la modernisation d'une loi ou d'un règlement, il importe de mesurer l'ampleur réelle des problèmes soulevés.

Le CPQ souhaite que soient considérées ces préoccupations en matière d'allègement réglementaire et qu'elles inspirent le gouvernement lors d'éventuels travaux de modernisation de la législation portant sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. L'action gouvernementale doit être axée essentiellement sur les objectifs à atteindre et laisser au milieu la responsabilité de définir les meilleurs moyens pour le faire.



WWW.CPQ.QC.CA

Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161
ou 1 877 288-5161
Télécopieur : 514 288-5165

www.cpq.qc.ca