

Le point sur les médias sociaux en Colombie-Britannique

04 juillet 2017

Pour aider les employeurs, l'Office of the Information & Privacy Commissioner de la Colombie-Britannique a récemment publié une mise à jour des lignes directrices relatives à la vérification des antécédents sur les médias sociaux

Il est indéniable que les médias sociaux ont transformé la façon dont les entreprises se présentent sur le marché, certaines sociétés consacrant une grande partie de leurs ressources à ces plateformes en expansion croissante. Les médias sociaux ont également changé la façon dont les employeurs cherchent, surveillent et sélectionnent leurs candidats et leurs employés éventuels. Étant donné la multitude de renseignements accessibles en un clic, nombreux sont les employeurs qui utilisent ces plateformes pour vérifier les antécédents de candidats et d'employés. Toutefois, cette tendance croissante s'accompagne d'un risque d'enfreindre les lois sur la protection de la vie privée.

Pour aider les employeurs, l'Office of the Information & Privacy Commissioner de la Colombie-Britannique a récemment publié une [mise à jour des lignes directrices relatives à la vérification des antécédents sur les médias sociaux](#) (en anglais seulement). Le Personal Information Protection Act régit l'utilisation, la divulgation et la collecte de renseignements personnels dans le cadre de vérifications des antécédents sur les médias sociaux par une société du secteur privé, alors que le Freedom of Information and Protection of Privacy Act vise les organismes publics. Le présent article aborde les exigences auxquelles doivent se soumettre les sociétés du secteur privé.

Voici les risques décrits dans les lignes directrices mises à jour à prendre en considération lors de vérifications des antécédents sur les médias sociaux :

1. **Inexactitude** : La législation sur la protection de la vie privée exige des sociétés qu'elles prennent les mesures nécessaires pour veiller à la précision des renseignements personnels qu'elles recueillent. Cette tâche peut s'avérer difficile, car le compte examiné peut ne pas appartenir au candidat, les photos peuvent être mal identifiées ou l'information présentée peut s'avérer obsolète.
2. **Collecte de renseignements inexacts ou en trop grande quantité** : En vertu des lois sur la protection de la vie privée, les sociétés sont uniquement autorisées à recueillir des renseignements personnels qu'une personne raisonnable

considérerait comme appropriés dans les circonstances. Les sociétés doivent filtrer la quantité et le type de renseignements obtenus dans le cadre de leurs vérifications des antécédents. Un employeur pourrait recueillir par inadvertance des renseignements sur l'origine ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou la religion d'un candidat par l'intermédiaire des publications de ce dernier sur les médias sociaux ou bien se retrouver avec des données sur d'autres personnes.

3. **Dépendance excessive au consentement** : Les lois sur la protection de la vie privée autorisent les sociétés à demander aux individus leur consentement pour consulter leurs comptes sur les médias sociaux, mais ces derniers peuvent le retirer à tout moment. Dans ce cas, les sociétés ne peuvent continuer à recueillir ni à utiliser l'information précédemment trouvée pour prendre une décision sur cette personne. Or il existe une exception à cette règle, qui concerne les renseignements publiés sur les médias sociaux en rapport avec la situation professionnelle du candidat. Dans ce cas, l'employeur peut utiliser l'information sans le consentement de ce dernier, s'il le fait à des fins raisonnables liées à son embauche ou au maintien, à la gestion ou à la cessation de sa relation d'emploi. Cependant, l'employeur doit toujours aviser l'individu que ce type d'information a été recueilli, à moins qu'il ne l'utilise à des fins pour lesquelles le consentement de l'individu n'est pas requis (certains types d'enquêtes par exemple).

Pour limiter les risques d'atteinte à la vie privée dans le cadre de vérifications des antécédents sur les médias sociaux, les lignes directrices mises à jour rappellent aux employeurs que toutes les données recueillies sur un individu sont considérées comme des renseignements personnels et se trouvent assujetties aux lois sur la protection de la vie privée. Ce même document recommande aux sociétés d'effectuer une évaluation des aspects relatifs à la vie privée pour déterminer les risques liés à l'utilisation des médias sociaux lors de vérifications des antécédents. Ces évaluations doivent permettre aux intéressés :

- de repérer la loi sur la protection de la vie privée applicable;
- de déterminer l'objectif et le fondement juridique de l'utilisation de l'information à recueillir;
- d'envisager des mesures de collecte et d'utilisation de l'information moins intrusives;
- de définir le type et la quantité de renseignements personnels susceptibles d'être recueillis;
- de cerner les risques liés à la collecte et à l'utilisation de l'information;
- de vérifier qu'il existe des politiques et des procédures pour gérer les risques répertoriés;
- d'aviser l'individu que la société va procéder à la vérification de ses antécédents sur les médias sociaux si la collecte est autorisée;
- de préparer l'accès aux renseignements recueillis.

La mise à jour des lignes directrices est une occasion de rappeler aux employeurs les risques liés aux vérifications des antécédents sur les médias sociaux. Si un candidat, un employé éventuel ou un employé en poste soupçonne que ses renseignements personnels ont été utilisés à mauvais escient, il peut porter plainte auprès de l'Office of the Information & Privacy Commissioner de la Colombie-Britannique, ce qui pourrait entraîner des conséquences sur le plan juridique pour l'employeur.

Par

[Allison Foord, Allison Jaquish](#)

Services

[Travail et emploi, Différends en matière d'emploi, Technologies](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir sopesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.