

Université de Montréal

Le droit à la vie privée du salarié soumis à la surveillance de son
employeur hors travail et au travail

Par
Julie Dextras-Gauthier

École de relations industrielles

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise
en relations industrielles

Janvier 2006

Copyright, Julie Dextras-Gauthier, 2006



HD

4815

US4

2006

Vol 3

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Le droit à la vie privée du salarié soumis à la surveillance de son
employeur hors travail et au travail

Présentée par :
Julie Dextras-Gauthier

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

M. Bernard Brody
Président-rapporteur

Mme Diane Veilleux
Directrice de recherche

M. Michel Coutu
Membre du jury

RÉSUMÉ

L'objet de cette étude porte sur l'étendue du droit à la vie privée d'un salarié surveillé par son employeur au travail et hors travail. Cette étude vise à dégager les critères nécessaires pour conclure à l'existence du droit à la vie privée et tracer les limites qui peuvent lui être imposées. Pour déterminer la portée de ce droit, nous avons procédé à une analyse jurisprudentielle des décisions, des jugements et des arrêts rendus sur cette question depuis l'avènement de la Charte en 1975, dans les milieux de travail syndiqués et non syndiqués. Dans le premier chapitre, nous exposons la problématique de cette recherche ainsi que le cadre analytique et méthodologique. Nous développons un modèle d'analyse comprenant à la fois une dimension subjective et une dimension objective. La dimension subjective comprend la limite intrinsèque laquelle repose sur la notion d'attente raisonnable de vie privée. La dimension objective comprend la limite extrinsèque laquelle repose sur les critères de rationalité et de proportionnalité. Dans le deuxième chapitre, nous étudions l'existence du droit à la vie privée dans sa dimension subjective tant hors travail qu'au travail. Nous dégageons les critères nécessaires à l'existence du droit à la vie privée. Notre analyse repose principalement sur la notion d'attente raisonnable de vie privée. Ainsi, nous nous interrogeons sur le degré d'attente raisonnable de vie privée de la personne salariée alors qu'elle est soumise à une surveillance de la part de son employeur. Ce qui nous amène à distinguer l'attente raisonnable de vie privée du salarié lorsqu'il se trouve dans un lieu public, à son domicile ou au travail. Le troisième chapitre vise à déterminer quelles sont les limites réelles au droit à la vie privée et ainsi tenter de cerner les exigences que les tribunaux imposent aux employeurs pour conclure au bien-fondé de la surveillance exercée. Les limites extrinsèques au droit à la vie privée s'analysent en fonction des critères de rationalité et de proportionnalité. Le critère de rationalité repose sur la légitimité des objectifs poursuivis par l'employeur ainsi que sur la nécessité d'utiliser un moyen de surveillance plus intrusif. Le critère de proportionnalité, quant à lui, s'évalue par rapport à l'atteinte minimale au droit à la vie privée.

Mots clés : droit, vie, privée, attente, raisonnable, surveillance, rationalité, proportionnalité, légitimité, nécessité, atteinte.

SUMMARY

The object of this study concerns the employee's rights to privacy when the employer is monitoring his employees outside and in the workplace. The objective of this study is to show which criterion is necessary in order to prove the existence of the employee's rights to privacy and to point out the limits of this right. To determine the range of this right, we did an analysis based on the several cases pronounced since 1975. In the first chapter, we discuss the general context for this research as well as the methodology. We also developed a model on the notion of privacy who has both a subjective and an objective dimension. The subjective dimension is based on the notion of reasonable expectation of privacy. The objective dimension includes the rational and the proportional criterion. In the second chapter, we study the employee's reasonable expectation of privacy when he is being monitored by his employer. We discuss the expectation of privacy when the employee is at a public place, at home or at the workplace. In the third chapter, we determine the true limits of the privacy's right theory. The privacy's right limits are analysed in function of the rational and the proportional criterion. The rational criterion is based on the objective pursuit by the employer which has to be legitimate. The rational criterion is also based on the necessity to use a means of surveillance that is more invasive for the employee's privacy. The proportional criterion is estimated in function of the minimal undermine for this right.

Key words: right, privacy, employee, employer, monitoring, expectation, reasonable, rational, proportional, legitimate, undermine.

Table des matières

Introduction.....	1
Chapitre 1: Problématique de recherche et méthodologie	
1.1. Problématique de recherche.....	7
1.1.1 La revue de littérature.....	7
1.1.2 Cadre conceptuel et analytique.....	16
1.1.2.1 Le droit à la vie privée.....	16
A) Composantes du droit à la vie privée.....	16
B) Limite intrinsèque au droit à la vie privée.....	23
1.1.2.2 Les limites extrinsèques au droit à la vie privée.....	24
A) La rationalité.....	25
B) La proportionnalité.....	26
1.2 La méthodologie.....	29
1.2.1 Sources de données jurisprudentielles.....	29
1.2.1.1 Droit du travail express (D.T.E.).....	29
1.2.1.2 Azimut.....	30
1.2.2 La grille d'analyse.....	34
1.2.2.1 Les données générales.....	34
1.2.2.2 Les critères relatifs à la notion d'attente raisonnable de vie privée.....	35
1.2.2.3 Les critères relatifs à la limite extrinsèque du droit à la vie privée.....	36
Chapitre 2 : L'existence du droit à la vie privée du salarié soumis à la surveillance de l'employeur	
2.1 Le droit à la vie privée du salarié dans le cas d'une surveillance exercée hors travail...38	
2.1.1 La négation du droit à la vie privée.....	42
2.1.2 L'existence du droit à la vie privée.....	44
2.1.3 Le degré d'attente raisonnable de vie privée.....	47
A) Le degré d'attente raisonnable de vie privée hors du domicile.....	49
B) Le degré d'attente raisonnable de vie privée au domicile.....	51
2.2 Le droit à la vie privée du salarié au travail.....	53
2.2.1 La fouille.....	54
2.2.1.1 La définition.....	55
2.2.1.2 La reconnaissance du droit à la vie privée.....	56
2.2.1.3 Le pouvoir de l'employeur d'exiger une fouille.....	57
2.2.2 La surveillance électronique des conversations au travail.....	63
2.2.2.1 Les critères.....	65
2.2.2.1.1 La nature de la fonction du salarié et les conditions dans lesquelles il l'exerce.....	66
2.2.2.1.2 Contenu de la conversation.....	69
2.2.3 La surveillance par caméra vidéo.....	71

2.2.3.1 La reconnaissance du droit à la vie privée au travail lorsque le salarié est surveillé par un système de caméras.....	72
2.2.3.2 Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables.....	75
2.2.4 La biométrie et la surveillance informatique.....	77
2.2.4.1 La biométrie.....	77
2.2.4.2 La surveillance informatique.....	79
2.2.4.2.1 La surveillance Internet.....	80
2.2.4.2.2 La surveillance du courrier électronique.....	83
Chapitre 3 : Les limites du droit à la vie privée.....	86
3.1 Les limites du droit à la vie privée du salarié hors travail.....	86
3.1.1 La rationalité des moyens de surveillance hors travail.....	86
3.1.1.1 La légitimité des objectifs poursuivis.....	86
3.1.1.2 La nécessité des moyens de surveillance hors travail.....	88
3.1.1.2.1 Les motifs raisonnables.....	88
3.1.1.2.2 Les autres moyens d'enquête.....	94
3.1.2 La proportionnalité des moyens de surveillance hors travail.....	98
3.2 Les limites du droit à la vie privée du salarié au travail.....	101
3.2.1 La rationalité des moyens de surveillance au travail.....	102
3.2.1.1 La légitimité des objectifs poursuivis.....	103
3.2.1.2 La nécessité des moyens de surveillance au travail.....	108
3.2.1.2.1 Les motifs raisonnables.....	109
3.2.1.2.1.1 La surveillance généralisée.....	109
3.2.1.2.1.2 La surveillance visant une personne en particulier.....	115
3.2.1.2.2 Les autres moyens d'enquête.....	121
3.2.2 La proportionnalité des moyens de surveillance au travail.....	125
Conclusion.....	133
Bibliographie.....	138
Annexe A- Liste de la jurisprudence analysée.....	143
Annexe B- Grille d'analyse.....	148

Liste des tableaux

Tableau 1 : Décisions rendues par année dans les milieux de travail syndiqué et non syndiqué.....	31
Tableau 2 : Moyens de surveillance hors travail.....	38
Tableau 3 : Décisions visant la reconnaissance ou la non reconnaissance d'un droit à la vie privée lors d'une surveillance hors travail.....	41
Tableau 4 : Décisions visant le droit à la vie privée lors d'une surveillance hors domicile ou au domicile de la personne salariée.....	48
Tableau 5 : Moyens de surveillance et activités surveillées à l'extérieur du domicile.....	50
Tableau 6 : Moyens de surveillance et activités surveillées au domicile.....	51
Tableau 7 : Moyens de surveillance au travail.....	54
Tableau 8 : Décisions concluant à l'existence de motifs raisonnables et celles concluant à l'absence de motifs raisonnables.....	89
Tableau 9 : Motifs déraisonnables de surveillance.....	93
Tableau 10 : Décisions concluant à l'existence d'autres moyens d'enquête et celles concluant à l'absence d'autres moyens d'enquête.....	94
Tableau 11 : Objectifs visés par l'employeur selon les moyens de surveillance.....	103
Tableau 12 : Motifs invoqués lors d'une protection préventive.....	110
Tableau 13 : Motifs invoqués lors d'une surveillance curative.....	113
Tableau 14 : Motifs invoqués selon les moyens de surveillance visant une personne en particulier.....	116
Tableau 15 : Existence ou absence d'un autre moyen de surveillance.....	121
Tableau 16 : Le facteur personne selon les moyens de surveillance utilisés.....	125
Tableau 17 : Le facteur lieu selon les moyens de surveillance utilisés.....	127
Tableau 18 : Le facteur temps selon les moyens de surveillance utilisés.....	129

INTRODUCTION

Depuis la dernière décennie, l'entrée massive des nouvelles technologies de l'information dans tous les aspects de la vie quotidienne, tant au travail qu'à la maison, a révolutionné nos modes de communication et nos habitudes de travail. Ces nouvelles technologies ont plusieurs côtés positifs comme en témoignent les nombreux progrès dans le domaine de la médecine mais aussi certains côtés plus négatifs qui soulèvent inquiétudes et questionnements. Au niveau du travail, les moyens technologiques de plus en plus sophistiqués permettent à l'employeur de placer plus facilement sous surveillance informatique et électronique ses employés. Ces mêmes moyens technologiques permettent de surveiller et contrôler le cœur du processus de travail et par le fait même l'intimité de ceux qui l'exécutent plutôt que seulement la périphérie. Avec ces moyens mis à la disposition du pouvoir économique, une personne risque d'être soumise à la surveillance et au contrôle de ses faits et gestes par son employeur. Ceci nous amène à nous questionner sur le droit fondamental qu'est le droit à la vie privée. En effet, un salarié peut-il revendiquer, face à son employeur, un droit à la vie privée si celui-ci utilise des moyens de surveillance lui donnant accès, par exemple, à ses appels téléphoniques, à ses courriels ou à ses déplacements au travail et en dehors de celui-ci ?

Bien que notre recherche porte essentiellement sur le droit à la vie privée des salariés, on ne peut passer sous silence la conjoncture politique et économique actuelle qui milite vers une utilisation accrue des nouvelles technologies et une augmentation de la surveillance exercée par l'État et le pouvoir économique. Ainsi la surveillance des individus semble entrer dans les mœurs des sociétés modernes. À titre d'illustration, rappelons qu'au Canada, en 2000, la DRHC possédait une base de données contenant quelques 2000 renseignements personnels sur plusieurs millions de citoyens. En outre, les caméras de surveillance semblent de plus en plus faire partie du quotidien dès que l'on circule dans un lieu public. Par exemple, on rapporte que la Grande-Bretagne

possède 2,5 millions de caméras de surveillance sur son territoire.¹ Chez nous, au Québec, certaines rues et grandes artères ainsi que certains lieux de rassemblement publics, comme les places publiques, stationnements souterrains ou encore les stations de métro, sont parsemés de caméras, tel que l'indique Michel Laporte dans le *Rapport d'enquête sur l'utilisation de caméras de surveillance par des organismes publics dans les lieux publics*.² La Commission d'accès à l'information rapporte aussi que certaines études démontrent qu'après les actes terroristes menés contre les États-Unis, le 11 septembre 2001, le nombre et l'utilisation de caméras de surveillance a augmenté dans les entreprises et dans les commerces, les lieux publics, les rues et les immeubles.³

En outre, le développement et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information dans tous les aspects de la vie quotidienne a entraîné des changements au niveau de la société en général. Avec la venue d'Internet, il est maintenant possible d'acheter et de vendre des produits sur le web, le « chat live » permet de parler avec une personne en temps réel où qu'elle soit à travers le monde et les consommateurs peuvent effectuer leurs transactions bancaires en ligne. Ces nouvelles façons de faire ont changé les habitudes de communication et de consommation de la société contemporaine. Par contre, ces nouveaux moyens techniques et l'utilisation que la société en général en fait engendrent beaucoup d'incertitudes et d'inquiétudes quant au maintien et au respect du droit à la vie privée. La Commission d'accès à l'information rapporte que depuis plusieurs années, de nombreux sondages en Amérique du Nord ont révélé que le droit à la vie privée est une préoccupation majeure des citoyens.⁴

Toute la question du droit à la vie privée se pose également au niveau du travail. En effet, il semble que les organisations aient de plus en plus de raisons pour contrôler les

¹ Michel LAPORTE, *Rapport d'enquête sur l'utilisation de caméras de surveillance par des organismes publics dans les lieux publics*, Commission d'accès à l'information du Québec, Montréal, 2003, p.1.

² *Id.*, p.3

³ Commission d'accès à l'information du Québec, *La surveillance du public à l'aide de caméras, dix ans après une première enquête de la Commission d'accès à l'information : le point*, La Commission d'accès à l'information du Québec, Montréal, 2002, p.1

⁴ Jennifer STODDARD, *Le projet de loi no 161 sur le cadre juridique des technologies de l'information*, Commission d'accès à l'information du Québec, Montréal, 2000, p.4 .

agissements et les activités de leurs salariés au travail, voire même hors travail et les technologies modernes facilitent la mise en oeuvre de ce contrôle.

Ainsi, il est indéniable que la mondialisation des marchés a modifié les structures économiques en amplifiant la compétition entre les entreprises. À cet égard, celles-ci doivent compter sur les innovations organisationnelles et technologiques, sur les produits de qualité et sur un personnel qualifié pour demeurer compétitives et rentables. Dans ce contexte, la loyauté, le rendement, l'assiduité au travail des salariés et leur diligence dans l'exécution de leur prestation de travail peuvent être allégués par les employeurs pour justifier un contrôle plus serré de ces derniers.

Ainsi, la sécurité des biens et des informations peut être invoquée pour exercer une surveillance des salariés. Le contrôle informatique pour contrer les virus, le vol d'informations privilégiées ou encore la perte de temps des salariés est encouragé par les technologues qui tout en vantant les qualités des nouvelles technologies en identifient aussi certains contrecoups. Par exemple, on dit que les virus informatiques peuvent paralyser, en cas de contamination, les opérations pendant plusieurs jours en l'absence d'équipement pour faire face à ce genre de situation ou de spécialiste informatique au sein de l'entreprise. La constitution de systèmes informatiques en réseau semble faciliter encore plus la propagation de la contamination. Selon Ferris Research, une firme de recherche spécialisée en question de sécurité, une entreprise de 10 000 employés devrait s'attendre, chaque année à cinq (5) attaques de virus, chacune touchant environ 20% des employés.⁵ La nouvelle génération, les vers informatiques, sont autonomes et ils recherchent systématiquement tout lien réseau afin de se propager à d'autres serveurs contrairement aux virus traditionnels qui eux se propageaient principalement par document ou courrier électronique. Une entreprise peut se protéger en utilisant des systèmes de surveillance qui supervisent l'utilisation des systèmes informatiques et des réseaux et les protègent de l'utilisation non autorisée, des fraudes et de la destruction. Parmi ces systèmes, on retrouve le chiffrage qui permet de

⁵ André MONDOUX, « Les nouvelles générations de virus sont plus vulnérables », *Journal des affaires*, 22 mars 2003, p.68.

transmettre l'information sous forme brouillée, les coupe-feu qui se servent de filtres et de points de transfert pour protéger l'accès aux réseaux informatiques et aussi les contrôles biométriques capables de déterminer les caractéristiques physiques distinctives de chaque personne.⁶

Les nouvelles technologies de l'information peuvent aussi devenir une source de distraction au travail laquelle peut au-delà de la perte de temps entraîner des coûts non productifs pour l'employeur. Par exemple, une étude réalisée en France révèle que 23% des salariés consacreront plus d'une heure par jour à une utilisation personnelle de leur connexion Internet au travail.⁷ Cette utilisation personnelle d'Internet peut entraîner des coûts additionnels lorsque les salariés téléchargent notamment des films ou de la musique sur des sites spécialisés⁸. Certains disent aussi que l'utilisation du courrier électronique de l'entreprise pour des fins personnelles crée une augmentation du temps perdu au travail et par voie de conséquence une baisse de productivité.⁹ Les communications électroniques peuvent aussi servir à des fins de harcèlement, de discrimination ou d'atteinte à la réputation. Les craintes des effets pervers de l'utilisation des technologies informatiques deviennent alors autant de justifications pour contrôler les employés. À titre d'illustration, une étude effectuée en Grande-Bretagne rapporte que 40% des entreprises interrogées surveillent au moins une fois par mois l'utilisation de la connexion Internet de leurs salariés pour le courrier électronique et la navigation sur le Web.¹⁰

Les coûts associés aux lésions professionnelles, aux prestations d'assurance-salaire et invalidité, ainsi qu'à l'absentéisme en général peuvent aussi inciter les employeurs à un plus grand contrôle des salariés. La filature et la surveillance à l'aide de caméras pour

⁶ James A. O'BRIEN, *Introduction aux systèmes d'information : un outil essentiel pour l'entreprise branchée*, Montréal, Les éditions de la Chenelière, 2001, p.468.

⁷ Benchmark Group, éditeur du site Emploi Center, *L'Internet au travail, première cause de sanction dans les entreprises britanniques*, [www.http://emploi.journaldunet.com](http://emploi.journaldunet.com), p. 1

⁸ Karl DELWAIDE., « La protection de la vie privée et les nouvelles technologies : l'accès au courrier électronique des employés par un employeur », *Congrès du Barreau du Québec*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1997, p.627.

⁹ *Id.*, p.2

¹⁰ Benchmark Group, *op.cit.* note 7.

tenter de démasquer d'éventuels fraudeurs font alors partie des moyens de surveillance susceptibles d'être utilisés.

En somme, avec des moyens technologiques de contrôle plus discrets et plus précis, facilement accessibles et cela, à des coûts d'installation et d'utilisation abordables, le contrôle des salariés risque de devenir de plus en plus invasif pour apaiser les craintes des employeurs. À cet effet, les employeurs disposent de divers moyens de surveillance : les badges magnétiques, les autocommutateurs et la vidéo caméra. Les badges magnétiques visent à gérer la circulation des personnes au sein des établissements puisque les entrées et les sorties effectuées sont mémorisées et traitées en fonction du temps et du lieu. Ceci permet à l'employeur un contrôle électronique des voies d'accès et des déplacements des utilisateurs de la badge magnétique.¹¹ Les autocommutateurs, quant à eux, peuvent mémoriser les numéros appelés à partir de chaque poste téléphonique. Ils sont branchés sur le central téléphonique de l'entreprise et ils gèrent les appels internes et externes en précisant le jour, l'heure, la durée et le coût de la communication. Il est aussi possible d'écouter les appels téléphoniques des salariés et de déterminer les appels personnels effectués durant les heures de travail. Pour leur part, les vidéo caméras sont des témoins silencieux qui captent tout et qui servent de vigiles aux différents lieux de travail, notamment, aux multiples points d'accès internes et externes de l'établissement,¹² tout en permettant une centralisation de la surveillance, son exhaustivité ainsi que la mémorisation des informations. De plus, rappelons qu'il existe des logiciels informatiques qui servent à lire les messages dans le serveur central du courrier électronique pour avoir accès au contenu des informations échangées et qui captent les déplacements virtuels des salariés sur le Net. Parmi les autres techniques, la télémétrie, aide à contrôler l'efficacité du travail des salariés. Cette technologie consiste en une collecte de données à distance par le biais de procédés automatiques pour surveiller le travail du personnel dont l'activité implique un contact direct avec un ordinateur (employés à la saisie informatique, standardistes, dactylos...). Avec un tel procédé, il est possible d'enregistrer automatiquement des

¹¹ Fernand MORIN, « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » (2000) 55 *R.I.* 18.

¹² *Id.*, 19.

statistiques sur l'employé, telles que le nombre de frappes à l'heure (mais également le nombre d'erreurs) et /ou le temps passé à la production (mais aussi le temps où le salarié cesse de taper sur son clavier).¹³

En définitive, l'impact des nouvelles technologies sur le monde du travail et sur la surveillance des salariés paraît indéniable. Il reste cependant à déterminer dans quelle mesure un salarié surveillé par son employeur peut revendiquer un droit à la vie privée au travail et hors travail et, le cas échéant, quelles en sont les limites.

¹³ Alain CHEVRIER, « Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail », *Colloque de l'Association québécoise pour le développement de l'informatique juridique (AQDIJ) sur l'impact des nouvelles technologies sur le droit du travail*, Montréal, 2000, p.24.

CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre comporte une première section portant sur la problématique et une seconde section relative à la méthodologie retenue dans le cadre de cette recherche.

1.1 Problématique de recherche

Pour situer notre problématique de recherche, nous présenterons d'abord comment le droit à la vie privée au travail eu égard à la surveillance des salariés a été abordé par les différents auteurs compte tenu de la reconnaissance légale du droit à la vie privée au Québec. Nous exposerons ensuite les concepts sur lesquels reposent la présente recherche.

1.1.1 Revue de littérature

La revue de littérature présentée ci-après porte principalement sur les écrits québécois puisqu'ailleurs au Canada, on ne retrouve pas une reconnaissance légale générale du droit à la vie privée dans les rapports entre les personnes¹⁴. Par ailleurs, le concept de droit à la vie privée au travail étant encore évanescent au Québec, il paraît judicieux de nous concentrer sur l'état du droit québécois relativement à cette question. En outre, nous avons cru important de souligner le contenu des différents écrits pertinents pour bien montrer que le droit à la vie privée au travail lors d'une surveillance intrusive exercée par l'employeur est un sujet d'étude à l'état embryonnaire. Certes, le droit à la vie privée préoccupe depuis fort longtemps. Toutefois, dans le domaine du travail, au Québec comme ailleurs, l'intérêt suscité est beaucoup plus récent. La revue de littérature qui suit, croyons-nous, permettra de le constater. Le droit à la vie privée en présence d'une surveillance intrusive au travail a soulevé divers questionnements, mais il n'a pas encore fait, l'objet d'une recherche visant à cerner l'ensemble des règles de droit qui le gouvernent. Il n'y a pas non plus d'études qui proposent un cadre conceptuel général propre à notre objet d'étude. Les écrits actuels ont été pour nous une source documentaire de réflexion et d'une inspiration fort utile. C'est d'ailleurs à partir

¹⁴ Alain-Robert NADEAU, *Vie privée et droits fondamentaux*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2000, p.9.

de tous ces écrits qu'émerge notre cadre conceptuel. Il convient donc de souligner les travaux de ces chercheurs qu'ils soient théoriciens ou praticiens puisqu'ils sont à la base même de la présente recherche.

Comme nous venons de le dire, la notion de droit à la vie privée n'est pas nouvelle puisque dès la fin du 19^e siècle, D. Warren et Louis D. Brandeis, deux juristes américains, ont posé la première pierre doctrinale en vue de l'édification de ce concept. Plus près de nous, vers la fin des années 60, Alan Westin¹⁵, de l'Université Columbia, s'y est aussi intéressé tout comme Charles Fried¹⁶, Arthur Miller¹⁷ et Patrick Glenn¹⁸ au Québec. Chacun à leur façon, ils ont tenté de cerner ce concept et c'est pourquoi il existe plusieurs définitions dans la littérature que nous présenterons dans le cadre conceptuel. En fait, le droit à la vie privée est un droit fondamental qui intéresse notamment les constitutionnalistes, les défenseurs des droits de la personne, les civilistes et les travaillistes. Dans le domaine du travail, les auteurs contemporains au Québec se sont penchés sur la question du droit à la vie privée tenant compte de la reconnaissance légale de ce droit. Au Québec, c'est avec l'entrée en vigueur de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* en 1975 que le droit à la vie privée a été consacré par voie législative. En effet, l'article 5 de la *Charte québécoise* mentionne que : « toute personne a droit au respect de sa vie privée ». Il ne faut cependant pas croire à la lecture de cette disposition que le droit à la vie privée est absolu. En 1982, le législateur québécois a introduit dans la *Charte québécoise* une disposition pour bien signifier que les libertés et droits fondamentaux prévus aux articles 1 à 9 sont relatifs. L'article 9.1 énonce en effet que : « Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice ». Cet article permet donc de restreindre et d'imposer des limites raisonnables au droit à la vie privée. La Charte contient aussi une disposition qui soulève des questions relativement à la surveillance exercée par les employeurs. L'article 46 mentionne, en effet, que : « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa

¹⁵ Alan WESTIN, *Privacy and Freedom*, New York, Atheneum, 1967.

¹⁶ Charles FRIED, « Privacy » (1968) 77 *Y. L.J.* 475.

¹⁷ Arthur MILLER, *The Assault on Privacy: Computers, Data banks and Dossiers*, Ann Arbor (Michigan), University of Michigan Press, 1971.

santé, sa sécurité et son intégrité physique ». Outre le droit à la vie privée, les travailleurs invoquent cette dernière disposition pour contester la légalité des moyens de surveillance utilisés par les employeurs.

Au Canada, en 1982, la *Charte canadienne des droits et libertés de la personne*¹⁹ est entrée en vigueur. Elle régit les rapports entre l'État et les citoyens. La *Charte* fait partie de la Loi constitutionnelle de 1982 et prime ainsi sur toutes les autres lois. La *Charte canadienne* ne prévoit pas de façon expresse le droit à la vie privée, mais la Cour Suprême du Canada a reconnu le droit à la vie privée en vertu des articles 7 et 8 de la *Charte* qui, respectivement prévoient le droit à la liberté et l'interdiction des fouilles, perquisitions et saisies abusives.²⁰

C'est dans ce contexte légal que les auteurs C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau ont traité, en 1983, de la légalité de la surveillance électronique exercée par l'employeur. De leur point de vue, il était préférable d'examiner cette question sous l'angle de la « condition de travail raisonnable » plutôt que sous celui du « droit à la vie privée ». Ceux-ci concevaient alors le droit à la vie privée de façon restrictive. Ils s'exprimaient comme suit à ce sujet :

« Il faut en effet reconnaître qu'en milieu de travail, sauf exception très particulière (par exemple, l'usage des toilettes, l'administration de premiers soins en cas de malaise ou d'accidents etc.), la vie privée du salarié est plutôt restreinte. Nous suggérons, sur le plan strictement normatif, qu'une surveillance complète et constante des salariés, sauf exception, constitue une condition de travail déraisonnable, et que l'employeur, s'il l'exerce sans nuance, excède son pouvoir disciplinaire.»²¹

Ces mêmes auteurs formulaient les quatre propositions suivantes²² pour délimiter le droit de l'employeur d'exercer une surveillance électronique:

« L'employeur peut, en vertu de la notion de subordination juridique et sa fonction de gestion, contrôler le travail des salariés, *prima facie*, l'employeur ne pourrait recourir à l'utilisation de caméras pour surveiller le comportement et la productivité des salariés au travail, une telle

¹⁸ H. Patrick GLENN, « Le droit au respect de la vie privée » (1979) 39 *R. du B.* 879-916.

¹⁹ L.R.C. (1985), App.11, no 44, appelé ci-après « la *Charte canadienne* ».

²⁰ *Hunter c. Southam inc.*, [1984] 2 *R.C.S.* 145, 159 ; *R. c. Dymont*, [1988] 2 *R.C.S.* 417 ; *R. c. Duarte*, [1990] 1 *R.C.S.* 30, 39.

²¹ C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires : Étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie 13, Montréal, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1982, p.219.

²² *Id.*

surveillance est permise dans des circonstances particulières, par exemple, lorsque l'employeur peut démontrer qu'un problème sérieux de sécurité existe et que ce type de surveillance pourra à court terme ou moyen terme l'aider à le surmonter, une surveillance continue pourrait, croyons-nous, constituer une condition de travail déraisonnable et contrevenir à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec).»

Se basant sur ce point de vue doctrinal, plusieurs auteurs et décideurs ont hésité ou simplement nié l'existence d'un droit à la vie privée au travail préférant aborder la question sous l'angle des conditions de travail justes et raisonnables. Il n'y a que dans les situations reliées à la fouille des employés qu'on a unanimement reconnu que ce type de surveillance constituait une atteinte au droit à l'intégrité et au droit à la vie privée et que cette intrusion dans la vie privée ne devait être permise qu'en des circonstances particulières.

En 1988, Michel Coutu, dans son article intitulé « Fouilles des véhicules et des effets personnels des travailleurs à la sortie d'une mine- compatibilité avec la Charte des droits et libertés de la personne »²³ étudie le cas d'une entreprise qui maintient un contrôle surprise périodique exercé par les membres du service de la sûreté, lequel consiste dans la vérification à intervalles irréguliers des véhicules, paquets, boîtes à dîner, ect... Il appuie son analyse sur la jurisprudence et la législation, en particulier, les articles 5, 6, 24.1 et 46 de la Charte. Il arrive à la conclusion qu'à moins d'être rendue nécessaire par la présence de circonstances exceptionnelles (telle une épidémie de vols) ou par la nature exceptionnelle de l'entreprise (biens de grande valeur, par exemple), la fouille systématique, régulière ou irrégulière, des effets personnels ou des véhicules des salariés n'est pas compatible avec la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Benoit Turmel, dans son article intitulé : « Le droit de fouille en milieu de travail» publié en 1993²⁴ brosse un portrait du droit de l'employeur d'effectuer la fouille des biens de ses employés. Il examine aussi dans quel contexte ce droit est reconnu ainsi que les règles à suivre lors de son exercice. Son analyse est basée sur la jurisprudence rendue par les arbitres canadiens qui, notons-le, affirment un droit à l'intégrité de la personne et aussi un droit au

²³ Michel COUTU, *Fouilles des véhicules et des effets personnels des travailleurs à la sortie d'une mine-Compatibilité avec la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, Commission des droits et libertés de la personne, 1988.

²⁴ Benoit TURMEL, « Le droit de fouille en milieu de travail», *Relations d'emploi et droits de la personne : évolutions et tensions*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1994, 51-74.

respect de la vie privée bien que ce dernier droit ne soit pas reconnu de façon générale dans la Common law, ni dans le droit particulier des différentes provinces canadiennes. Il arrive à la conclusion que les employeurs ne possèdent pas un droit absolu de fouiller leurs employés. Par contre, lors de circonstances particulières, l'employeur peut procéder à la fouille de façon raisonnable tout en portant le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des employés.

Il faut mentionner que le nouveau *Code Civil du Québec* entré en vigueur en 1994 reconnaît le droit au respect de la vie privée, notamment aux articles 35 et 36. Cependant les écrits publiés après cette date se fondent principalement sur la *Charte* québécoise pour discuter du droit au respect de la vie privée bien que les auteurs puissent noter au passage que ce droit est également prévu au *Code civil du Québec*.

Daniel Carpentier, dans son article intitulé : « Surveillance par caméra vidéo sur les lieux de travail : compatibilité avec la Charte » publié en 1995,²⁵ analyse deux situations qui ont été portées à l'attention de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Dans deux entreprises, on a suspendu ou congédié une personne pour des gestes commis à l'intérieur du cabinet de toilettes, gestes captés à leur insu par une caméra vidéo. Il traite des principes régissant la surveillance vidéo en milieu de travail et pour ce faire, il s'appuie sur la jurisprudence et la doctrine. Il conclut en mentionnant que : « lorsque des motifs sérieux existent, l'employeur peut avoir recours à ce mode de surveillance pour mettre un terme aux agissements qui lui sont nuisibles ».

Dupont et Lesage traite du droit à la vie privée, dans leur article publié en 1995 et intitulé : « Le droit au respect de la vie privée en milieu de travail : impact du Code civil du Québec et de la loi 68 ».²⁶ Tout comme les auteurs D'Aoust, Leclerc et Trudeau, ils considèrent que la surveillance électronique ne saurait être en principe considérée comme une atteinte au droit à

²⁵ Daniel CARPENTIER, *Surveillance par caméra vidéo sur les lieux de travail : compatibilité avec la Charte*, Montréal, Commission des droits et libertés de la personne, 1995.

²⁶ R. DUPONT et L. LESAGE, « Le droit au respect de la vie privée en milieu de travail : impact du Code civil du Québec et de la loi 68 », *Congrès annuel du Barreau du Québec*, Montréal, 1995, p.550.

la vie privée des salariés mais qu'elle pourrait constituer une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables reconnu à l'article 46 de la *Charte québécoise*.²⁷

En 1999, l'arrêt-clé opposant le syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone/Firestone de Joliette contre Bridgestone/Firestone Canada inc. a marqué le droit du travail au Québec puisque la Cour d'appel rompt définitivement avec la jurisprudence québécoise antérieure en reconnaissant que le droit à la vie privée s'attache avant tout à la personne et cela quelque soit l'endroit où elle se trouve. Cet arrêt a été rendu dans le cadre d'une procédure en révision judiciaire d'une sentence arbitrale de grief dans laquelle l'arbitre avait nié l'existence du droit au respect de la vie privée d'un salarié soumis à la filature et à la surveillance vidéo pendant une période d'invalidité et d'absence du travail. Cette sentence arbitrale avait été confirmée par la Cour supérieure du Québec.

Juste avant que l'arrêt de la Cour d'appel ne soit rendu, Michel Coutu, alors conseiller juridique à la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse, avait émis une opinion concernant toute la question du droit au respect de la vie privée du salarié visé par une filature et une surveillance vidéo de la part son employeur. Dans sa décision, la Cour d'appel réfère d'ailleurs à cette opinion lorsqu'elle traite de la légalité de la filature et de la surveillance vidéo des salariés absents du travail pour des raisons de santé.²⁸ Michel Coutu traite des pratiques des employeurs et de la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST) de faire suivre les salariés absents pour des raisons de santé, afin de vérifier s'ils exercent des activités incompatibles avec leur état de santé déclaré. Il arrive à la conclusion que la filature porte atteinte au droit au respect de la vie privée garanti par l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cependant, il mentionne que ce droit n'est pas un droit absolu et qu'il existe des situations où, en dernier recours, l'exercice d'une telle surveillance pourrait se justifier au regard de l'article 9.1 de la Charte.

D'autres auteurs se sont intéressés aux développements jurisprudentiels en matière de droit à la vie privée et de surveillance électronique exercée par l'employeur. Charles Morgan dans

²⁷ *Id.*

son article publié en 1999 et intitulé : « Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use »²⁹ soutient que les employés peuvent s'attendre raisonnablement à la protection de leur vie privée lorsqu'ils se servent du courrier électronique ou de l'Internet en milieu de travail. Il affirme aussi que les employeurs ont le droit de surveiller cette utilisation seulement si la surveillance est conduite de façon raisonnable et si elle se base sur un intérêt particulièrement convaincant. Son analyse se fonde sur les principes de la vie privée, dérivés de la jurisprudence sur la Charte, et l'interprétation judiciaire des lois sur la vie privée. Il fait également un survol de la législation et la jurisprudence américaine et canadienne portant sur la surveillance électronique des employés avant de s'attarder au cas du Québec.

Rhéaume Perreault, dans son article publié en l'an 2000 et intitulé « L'adoption d'une politique d'utilisation du courrier électronique et d'Internet : où est le bogue? »³⁰ soutient que l'utilisation des nouvelles technologies dans le cadre des relations de travail apporte son lot d'inquiétudes. Les risques réels foisonnent : harcèlement sexuel par courriel, téléchargement de matériel pornographique, vulnérabilité du système informatique par la transmission de virus et l'utilisation d'Internet à des fins personnelles pendant les heures de bureau.³¹ Il traite des obligations des salariés et de leurs droits fondamentaux en matière de surveillance.

Mario Évangéliste commente les affaires *Bridgestone/Firestone* et *Ville de Mascouche* dans un article paru aussi en l'an 2000.³² Il présente les différents aspects ayant marqué le droit du travail en matière de vidéofilature en analysant la portée de ces deux arrêts suivants par la Cour d'appel. Il arrive à la conclusion que le droit au respect de la vie privée existe sans qu'une personne salariée n'ait à prouver une attente raisonnable de vie privée. En d'autres mots, à compter du moment où un salarié invoque une violation du droit à la vie privée,

²⁸ Michel COUTU, *Filatures et surveillance des salariés absents pour raison de santé : conformité à la Charte*, Montréal, Commission des droits et libertés de la personne, 1999.

²⁹ Charles MORGAN, « Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use » (1999) 44 *Mc Gill.L. J.* 849-902.

³⁰ Rhéaume PERREAULT, « L'adoption d'une politique d'utilisation du courrier électronique et d'Internet : où est le bogue? », *Développements récents en droit du travail 2000*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2000, 71-98.

³¹ *Id.*

³² Mario ÉVANGÉLISTE, « Les affaires *Bridgestone/Firestone* et *Ville de Mascouche* : la Cour d'appel rompt avec la jurisprudence du travail et fixe des balises. Mais où en sommes-nous? », *Développements récents en droit du travail 2000*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2000, 251-278.

l'employeur a le fardeau de démontrer que la surveillance exercée est justifiée. À ce sujet, il mentionne : «constater qu'il s'agit d'une atteinte à la vie privée d'une personne et de là (changement d'axe), on s'interroge sur la justification de l'auteur de la violation de ce droit et non plus sur le degré de vie privée qu'une personne possède». ³³

Diane Veilleux, dans son article intitulé : « Le droit à la vie privée : sa portée face à la surveillance de l'employeur » publié en 2000³⁴ propose un cadre d'analyse pour étudier le droit à la vie privée dans le domaine du travail. À cet égard, elle définit d'abord le concept du droit à la vie privée en tenant compte de ses dimensions subjective et objective. La dimension subjective du droit à la vie privée en détermine l'existence, dans une situation donnée, sur la base de l'attente raisonnable de vie privée. Une fois l'existence du droit à la vie privée établie, celui-ci peut ensuite être limité dans sa dimension objective. Cette dernière dimension permet d'imposer des limites raisonnables au droit à la vie privée. Outre cette analyse du droit à la vie privée, l'auteure discute de la possible renonciation à ce droit. Elle traite ensuite du droit à la vie privée dans le contexte de la surveillance des salariés exercée par l'employeur, en distinguant son application dans sa dimension subjective et objective, alors que le salarié est au travail et hors travail.

D'autres auteurs ont abordé la question qui nous intéresse sous l'angle des moyens techniques mis à la disposition du pouvoir économique pour surveiller les personnes salariées. C'est le cas, notamment, de Alain Chevrier, dans son article intitulé : « Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail », où il expose le dilemme existant entre le droit au respect de la vie privée des salariés et le droit de gérance de l'employeur³⁵. Il traite de la légalité de l'utilisation des nouvelles technologies pour surveiller les salariés au travail et hors travail. Jusqu'où l'employeur peut-il aller? Il expose les techniques qui permettent à l'employeur de contrôler les salariés et son analyse est basée sur la *Charte canadienne* et la *Charte québécoise*, ainsi que sur des cas jurisprudentiels soumis aux tribunaux de droit commun et aux arbitres de griefs. Il conclut que l'utilisation de tels

³³ *Id.*

³⁴ Diane VEILLEUX, « Le droit à la vie privée-Sa portée face à la surveillance de l'employeur », (2000)

60 *R. du B.* 3-46.

³⁵ A. CHEVRIER, *loc. cit.* note 13.

moyens peut être justifiée quand il y a des motifs rationnels et dans la mesure où l'employeur utilise des moyens raisonnables qui doivent être les moins intrusifs possibles.

Fernand Morin, dans son article intitulé : « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » publié en 2000³⁶ se pose la question suivante : les nouvelles technologies modulent-elles autrement la relation de travail et notamment, le degré de sujétion du travailleur? Il relate les effets des technologies sur les relations de travail ainsi que l'évolution des conditions de travail en ces nouveaux contextes technologiques. Il fait aussi une revue des principaux moyens techniques mis à la disposition des employeurs pour mieux surveiller et contrôler les activités des salariés. Il conclut son article en mentionnant qu'il faut respecter le principe de l'adaptation des techniques à l'homme et non l'inverse de manière à contenir l'asservissement du salarié et le post-taylorisme.³⁷

Sylvain Lefebvre s'intéresse aussi, dans son ouvrage intitulé : « Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec »³⁸, aux techniques de plus en plus sophistiquées, comme la surveillance électronique et les tests génétiques, pour s'introduire dans la vie privée des salariés. Il expose les techniques qui permettent au pouvoir économique un contrôle plus serré de l'activité individuelle des salariés, par exemple les autocommutateurs téléphoniques et les « badges » à microprocesseur. Il se base sur la jurisprudence québécoise et française pour analyser la protection offerte aux salariés et les limites imposées par les tribunaux. Il arrive à la conclusion que l'employeur fait un contrôle de plus en plus serré qui porte autant sur le comportement que sur le rendement des salariés.

Finalement, il faut aussi mentionner l'ouvrage de L. Bernier, L. Granosik et J.F. Pedneault intitulé : « Les droits de la personne et les relations de travail »³⁹, qui se veut un ouvrage de référence portant sur les droits fondamentaux dans les relations de travail. Les auteurs font une revue des principales législations, tant québécoises que canadiennes, et ils rapportent la

³⁶ F. MORIN, *loc. cit.* note 11.

³⁷ Id.

³⁸ Sylvain LEFEBVRE, *Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec*, Aix-Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 1998.

³⁹ Linda BERNIER, Lukass GRANOSIK, Jean-François PEDNAULT, *Les droits de la personne et les relations du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2003.

jurisprudence québécoise traitant du droit à la vie privée. Ils s'attardent notamment à la fouille, la surveillance avec des caméras et les filatures. Ils présentent sous forme de résumés et citations la jurisprudence québécoise en mettant en perspective la jurisprudence arbitrale la plus marquante des autres provinces canadiennes.

En somme, plusieurs écrits ont été recensés sur le sujet qui nous intéresse. Les auteurs abordent le droit au respect de la vie privée selon différents points de vue. La revue de la littérature permet de constater que le droit à la vie privée reste à préciser particulièrement lorsqu'on l'aborde dans le contexte de la surveillance exercée par l'employeur. À notre connaissance, aucune étude n'a encore tenté de systématiser l'état du droit relatif au droit au respect de la vie privée par rapport à la surveillance exercée par l'employeur.

Les auteurs québécois renvoient certes à la jurisprudence, mais ils n'en font pas une analyse sur la base même du concept du droit à la vie privée. En fait, le droit à la vie privée en est un en devenir et nous voulons, avec ce mémoire, offrir une vision globale sur la question de la surveillance des salariés en présentant l'état du droit au Québec sur le sujet à partir d'une analyse jurisprudentielle détaillée et en le questionnant tenant compte de l'objectif de la Charte visant à garantir un droit fondamental.

1.1.2 Cadre conceptuel et analytique

Cette section porte sur le cadre conceptuel et analytique de la présente recherche. Ce cadre d'analyse repose sur le concept de droit à la vie privée, l'objet de cette recherche étant de déterminer l'étendue de ce droit en ce qui concerne le salarié soumis à la surveillance et au contrôle de l'employeur, notamment à l'aide de la technologie moderne. Pour cerner le droit à la vie privée, nous nous interrogeons d'abord sur les composantes de ce droit et sa limite intrinsèque qu'est l'attente raisonnable de vie privée. Dans un deuxième temps, seront abordés les critères qui servent à délimiter le droit à la vie privée une fois son existence établie.

1.1.2.1 Le droit à la vie privée

Le droit à la vie privée ne répond à aucune définition précise. Toutefois, il est possible de dégager ses principales composantes (A) et la condition qu'il nous paraît devoir satisfaire pour conclure à l'existence de ce droit, soit l'expectative raisonnable de vie privée (B).

A) Composantes du droit à la vie privée

Existe-t-il un droit à la vie privée? Que signifie-t-il? Dès 1890, deux juristes américains, Warren et Brandeis, se sont penchés sur ces questions. Ils réagissaient, à l'époque, à la presse populaire et à la photographie instantanée, cette nouvelle invention qui venait révolutionner les méthodes commerciales. Avec cette nouvelle invention, il devenait beaucoup plus facile de photographier les individus car il n'était plus nécessaire de leur faire prendre des poses et ainsi de leur demander leur accord. Warren et Brandeis dénonçaient cet état de fait comme étant une intrusion dans la vie privée des individus. C'est ainsi qu'ils ont démontré, en scrutant la jurisprudence rendue par les tribunaux anglais jusqu'au 19^e siècle, l'existence d'un droit à la vie privée qu'ils ont défini comme étant « le droit d'être laissé tranquille». ⁴⁰

En 1948, la Déclaration universelle des droits de l'Homme reconnaît le droit à la vie privée⁴¹ :

Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes.

Cette reconnaissance de ce droit au plan international était certes importante, mais pour qu'il ait un effet juridique au plan national, il fallait que les systèmes juridiques des différents pays en reconnaissent l'existence par voie prétorienne ou législative. Au milieu des années soixante, la Cour suprême des États-Unis a reconnu comme droit constitutionnel le

⁴⁰ Samuel WARREN et Louis D. BRANDEIS, «The Right to Privacy» (1890) 5 *Harv. L.R.*3-16.

⁴¹ Article 12 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

«right of privacy»⁴². En 1966, l'Assemblée générale des Nations Unies adoptait l'article 17 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* lequel est libellé de façon presque identique à l'énoncé de principe consacrant un droit à la vie privée dans la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*.

Au Canada, le droit à la vie privée n'est pas reconnu explicitement dans la *Loi constitutionnelle de 1982*. Cependant, la Cour suprême du Canada a reconnu une valeur constitutionnelle à ce droit en le rattachant à l'article 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui interdit les fouilles, perquisitions et saisies abusives et à l'article 7 de cette même charte qui garantit le droit à la liberté. La *Charte canadienne des droits et libertés* qui fait partie intégrante de la *Loi constitutionnelle de 1982* régit seulement les rapports entre l'État et les citoyens. Le champ d'application de la *Charte canadienne* s'étend aux législatures fédérales et provinciales, ainsi qu'aux gouvernements et organismes gouvernementaux ou para-gouvernementaux. Elle ne vise pas les rapports privés, c'est-à-dire les relations entre les individus.

Outre sa valeur constitutionnelle, on peut dire que le droit à la vie privée, sauf au Québec, est quasi inexistant juridiquement. En effet, la Common law n'a pas créé de régime spécifique de responsabilité ou «*tort*» protégeant le respect de la vie privée.⁴³ Pour pallier à ce vide juridique en Common law, certaines provinces canadiennes ont adopté des lois particulières interdisant certaines intrusions fautives dans la vie privée.⁴⁴ Au Québec, le législateur a garanti un droit à la vie privée à l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴⁵, laquelle a une valeur quasi constitutionnelle⁴⁶ tenant compte évidemment de son champ de compétence propre.

⁴² *Griswold c. Connecticut*, 381 U.S. 479, (1965), p.485.

⁴³ A.-R. NADEAU, *op. cit.* note 14, p.9

⁴⁴ Ces lois concernent particulièrement la protection des renseignements personnels.

⁴⁵ L.R.Q., c. C-12, appelée ci-après «la *Charte québécoise*».

⁴⁶ L'article 52 de la *Charte québécoise* garantit la primauté de cette loi sur toute autre loi qui la précède ou la succède. L'article 53 prévoit une règle visant à promouvoir dans l'interprétation des lois québécoises le sens indiqué dans la *Charte québécoise*.

En 1994, des dispositions légales assurant aussi le droit à la vie privée ont été adoptées dans le *Code civil du Québec*⁴⁷ qui remplace le *Code civil du Bas-Canada* datant de 1866. Ainsi l'article 3 du titre 1 «*De la jouissance et de l'exercice des droits civils*» du Livre 1 «*Des personnes*» prévoit en plus du droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de la personne, le droit au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée. Ce droit est également reconnu à l'article 35 du chapitre III «*Du respect de la réputation et de la vie privée*» du titre 2 «*De certains droits de la personnalité*» dans le livre 1. L'article 36 énumère de façon non exhaustive des situations pouvant être qualifiées d'atteintes à la vie privée :

Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants :

1. Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;
 2. Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;
 3. Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;
 4. Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;
 5. Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;
 6. Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.
- (Nous avons utilisé le gras)

Dans la présente recherche, c'est le droit à la vie privée tel que consacré par la *Charte québécoise* et reconnu également dans le *Code civil du Québec*, qui nous intéresse particulièrement puisque premièrement, le droit de l'emploi au Québec relève de façon générale de la juridiction québécoise, sauf pour les entreprises fédérales qui sont régies quant à elles par les lois fédérales du travail. Deuxièmement, les relations de travail sont de nature privée. Elles visent les rapports entre les employeurs et employés. Lorsque l'employeur est un organisme de l'État, la *Charte canadienne* peut aussi s'appliquer. Cependant, pour les fins de cette étude, nous aborderons essentiellement le droit à la vie privée consacré par le droit québécois.

Le droit à la vie privée est garanti par voie législative au Québec tel que nous venons de l'exposer. Cependant, ce droit reste à découvrir et cela malgré le fait qu'il ait fait couler beaucoup d'encre avant de bénéficier d'une telle reconnaissance légale et même à la suite de

⁴⁷ L.Q. 1991, c.64, modifiée par L.Q. 2002, c. 19.

cette dernière. Il est clair que le droit à la vie privée existe compte tenu de son fondement légal. Nul ne peut en effet nier cet état de droit. Mais que signifie ce concept? La question demeure même si des balises s'établissent au fil du temps pour mieux le cerner.

Il convient de revenir à Warren et Brandeis pour saisir à la fois toute la simplicité et la complexité de ce concept. Comme nous l'avons déjà dit, ces auteurs résumaient en quelques mots le droit à la vie privée : «*le droit d'être laissé tranquille*». Vers la fin des années 60 alors que l'électronique et l'informatique prenaient leur essor, lequel allait éventuellement nous conduire vers un univers conditionné par une technologie de pointe en constante évolution et mutation, Alan Westin, de l'Université Columbia, s'est intéressé au concept de la vie privée dans le contexte de l'écoute téléphonique, l'espionnage électronique, la surveillance à l'aide de télévisions cachées, l'utilisation de polygraphes dans la détection de mensonges, les tests de personnalité utilisés dans la sélection du personnel et les dossiers de renseignements personnels concernant des millions de citoyens. La conception qu'il propose met l'accent sur deux facteurs importants : la personnalisation de l'information et le contrôle de l'information. En fait, le contrôle de l'information est l'aspect dominant. Westin détermine aussi quatre composantes physiques et psychologiques inhérentes à la vie privée : la solitude, permettant à l'homme de réfléchir; l'intimité, pour le développement de relations familiales et amicales; l'anonymat, permettant à l'homme d'exister en dehors de toute reconnaissance et de toute identification; et la réserve, permettant la retenue d'informations.

Dans le même sens, que le Professeur Westin, Charles Fried conçoit le droit à la vie privée comme étant le contrôle que nous possédons sur les informations qui nous concerne.⁴⁸ Arthur Miller fait aussi du contrôle de l'information, la pierre angulaire de sa conception du droit à la vie privée.⁴⁹

Au Québec, pour cerner le concept de droit à la vie privée, Patrick Glenn insiste sur l'idée du droit à la solitude, c'est-à-dire le droit pour une personne de se soustraire de la

⁴⁸ C. FRIED, *loc.cit.* note 16.

⁴⁹ A. MILLER, *op.cit.* note 17.

curiosité des tiers, ainsi que sur le droit à l'anonymat, c'est-à-dire le droit de ne pas diffuser d'informations concernant la sphère de vie privée d'une personne.⁵⁰

Plus près de nous, en 1990, Karim Benyekhlef évite lui aussi de donner une définition du droit à la vie privée au risque de l'enfermer dans une notion qui le figerait dans le temps et l'empêcherait d'évoluer au gré des valeurs fondées sur la modernité sociétale. Il identifie ainsi deux objets fondamentaux afférents au respect de la vie privée : la dignité humaine et l'altérité. La dignité humaine permet à l'individu de s'épanouir par l'affirmation de ses singularités, d'acquérir un sens de soi à l'abri de l'indiscrétion ou du jugement d'autrui (une sphère de vie privée). L'altérité c'est tout ce qui englobe la constellation multiforme des liens de nature sociale qui se nouent et se dénouent au fil du temps. Ces liens supposent pour leur établissement l'échange, à des degrés divers, d'informations qui sont propres à l'individu.⁵¹

Dans son ouvrage tout récent intitulé : « Vie privée et droits fondamentaux », Alain Robert Nadeau s'intéresse particulièrement au droit au respect de la vie privée en tant que valeur constitutionnellement reconnue par la Cour suprême du Canada. À cet égard, il fait la distinction entre la notion de vie privée et le droit au respect de la vie privée. Selon son entendement, le concept de vie privée comprend deux éléments essentiels : le besoin d'intimité et la territorialisation d'un espace déterminé. L'individu a besoin de préserver un espace privé, d'avoir une zone d'intimité. Il va le réaliser en assurant la protection de cet espace. De fait, la protection de sa zone d'intimité permet à l'individu de se protéger dans ses moments de plus grande vulnérabilité. De plus, la fonction de la protection de la vie privée est de fournir un espace dans lequel l'individualité peut se développer; elle protège la liberté d'un individu de faire ses propres choix personnels⁵². La préservation de cet espace est essentielle à la réalisation de soi.

Pour ce qui est du droit au respect de la vie privée, l'auteur constate qu'il s'agit d'un concept évanescent, une notion fluide, difficile à circonscrire et le définir est une tâche

⁵⁰ H. P. GLENN, *loc. cit.* note 18

⁵¹ Karim BENYEKHLEF, « Les dimensions constitutionnelles du droit à la vie privée », *Droit public à l'information et vie privée : deux droits irréconciliables?*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1992.

⁵² A.R. NADEAU, *op. cit.* note 14.

complexe.⁵³ Par contre, l'auteur indique que « le droit constitutionnel au respect de la vie privée est un droit abstrait qu'un individu possède à l'égard de certains intérêts qu'il peut opposer aux immixtions de l'État.»⁵⁴ L'auteur explique sa conception du droit abstrait par le fait qu'il n'y a pas d'énonciation spécifique du droit au respect de la vie privée dans le *Bill of Rights* ou dans la *Charte canadienne*. L'auteur identifie deux intérêts protégés par ces garanties constitutionnelles: la protection de l'autonomie de la volonté et la protection de l'information. La protection de l'autonomie de la volonté accorde le droit à un individu de prendre des décisions fondamentales personnelles sans influence induite.⁵⁵ Elle permet la protection des lieux et la protection des personnes (intégrité et dignité des personnes). La protection de l'information vise la protection de la correspondance, des conversations téléphoniques et des données à caractère personnel ainsi que la protection contre les filatures et la surveillance.

En somme, on constate que le concept de droit à la vie privée nous ramène invariablement au droit d'une personne de protéger son intimité, son autonomie et son intégrité aussi bien physique que psychique. Pour ce faire, on doit lui reconnaître ce droit dans ses dimensions personnelle, spatiale et informationnelle. À cet effet, les propos tenus par la Cour suprême dans l'arrêt *Dyment*⁵⁶ sont particulièrement révélateurs du caractère tridimensionnel de la vie privée d'une personne et par voie de conséquence, du droit qui en permet la protection. Le juge La Forest, écrivant au nom de la Cour, affirme que la notion de vie privée est au cœur de celle de la liberté dans un état moderne, qu'elle est fondée sur l'autonomie morale et physique de la personne et qu'elle est essentielle à son bien-être.⁵⁷ Dans ce même arrêt, le juge La Forest se base sur le rapport du groupe d'étude sur l'ordinateur et la vie privée pour identifier trois sphères de vie privée: territoriale, personnelle et informationnelle.⁵⁸ Pour la première sphère, le juge Laforest souligne que les revendications d'ordre territorial étaient à l'origine légalement et conceptuellement liées à la propriété, ce qui signifiait que les revendications d'un droit à la vie privée en ce sens étaient,

⁵³ *Idem.*

⁵⁴ *Idem.*

⁵⁵ *Idem.*

⁵⁶ *R. c. Dyment*, [1988] 2 R.C.S. 417.

⁵⁷ A.R. NADEAU, *op. cit.* note 43, p.427.

⁵⁸ *Idem*, p.428.

sur le plan juridique largement confinées au domicile.⁵⁹ Le juge La Forest constate que cette conception étroite de la vie privée ne répond plus aux besoins de notre société moderne puisque : « protéger la vie privée au domicile seulement...revient à protéger ce qui n'est devenu, dans la société contemporaine, qu'une petite partie du besoin environnemental quotidien de vie privée de l'individu.»⁶⁰ Il mentionne aussi que ce qui est protégé, ce sont les personnes et non lieux.⁶¹ Il rappelle que la sphère informationnelle, tout comme la sphère personnelle, est fondée sur la notion de dignité et d'intégrité de la personne humaine.⁶² En somme, le droit à la vie privée s'attache avant tout à la personne et cela indépendamment de l'endroit où elle se trouve.

B) Limite intrinsèque au droit à la vie privée - l'attente raisonnable de vie privée

La question qui se pose est de savoir si ce droit lorsqu'il est explicitement prévu par la loi, comme c'est le cas au Québec, est violé aussitôt qu'une personne le fait valoir ou si elle doit justifier d'une attente raisonnable de vie privée pour que ce droit soit enfreint dans le contexte où elle l'invoque. Par exemple, une personne est dans une foule et veut être laissée seule. Si on adopte la première approche, aussitôt que la personne se réclame de son droit à la vie privée pour satisfaire son besoin de solitude, les autres individus autour d'elles seront en situation de violation de sa vie privée. Si on retient au contraire la seconde approche, la personne devra démontrer une attente raisonnable de vie privée dans cette foule pour pouvoir invoquer la violation de son droit à la vie privée. À défaut de prouver cette expectative raisonnable de vie privée, il n'y aura tout simplement pas d'atteinte au droit à la vie privée.

Le test de l'attente raisonnable de vie privée paraît inhérent à la violation du droit à la vie privée, sinon ce serait prétendre que ce droit dépend de la seule volonté de la personne

⁵⁹ *Idem*, p.428.

⁶⁰ *Idem*.

⁶¹ *Idem*,p.429.

⁶² *Idem*.

qui s'en réclame.⁶³ Toutefois, cette expectative raisonnable de vie privée, notion provenant du concept du droit à la vie privée découlant de l'article 8 de la *Charte canadienne*⁶⁴, s'évalue d'un point de vue subjectif⁶⁵. L'analyse subjective repose sur la notion d'attente raisonnable de vie privée dégagée par la Cour suprême du Canada dans des affaires mettant en cause l'article 8 de la *Charte canadienne*. Cette analyse subjective du domaine de la vie privée permet d'en tracer les frontières mouvantes. Pour ce faire, tel que l'expose Diane Veilleux⁶⁶, il faut en effet se demander si une personne raisonnable peut prétendre à une attente de vie privée lorsqu'elle est placée dans la même situation que la personne invoquant une violation de son droit à la vie privée⁶⁷. Pour déterminer cette attente raisonnable, il faut alors faire abstraction du droit qu'une autre personne peut faire valoir pour limiter le droit à la vie privée de la personne qui s'en réclame. «Poser l'exigence de l'attente raisonnable de vie privée du point de vue subjectif revient à dire que la personne ne peut par sa seule volonté délimiter sa zone personnelle de vie privée en faisant abstraction du milieu social avec lequel elle interagit.»⁶⁸ L'expectative de vie privée est avant tout une question qui dépend du contexte et de chaque situation donnée.

Dans le cadre de cette recherche, nous tenterons de cerner l'attente raisonnable de vie privée du salarié surveillé par son employeur hors travail et au travail. Nous voulons d'abord déterminer dans quelle mesure les tribunaux compétents en cette matière reconnaissent un droit à la vie privée et dans quelle situation ils le reconnaissent. À cet égard, nous tenterons de dégager les critères qui permettent de conclure à l'existence d'un droit à la vie privée du salarié soumis à une surveillance intrusive de la part de son employeur.

⁶³ D. VEILLEUX, *loc. cit.* note 34, p.14. Voir aussi : K. DELWAIDE, «L'internet en milieu de travail et les politiques et directives relatives à l'utilisation des nouvelles technologies», *Développements récents en droit de l'internet 2002*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 2002 p. 207; M. GEIST, *Surveillance des ordinateurs et du courrier électronique en milieu de travail au Canada : de l'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée à la surveillance raisonnable*, Document préparé pour le Conseil de la magistrature, Université d'Ottawa, Faculté de droit, 62 pages; J. LENFANT, *Le droit à la vie privée s'étend-il à l'utilisation du courriel par un employé dans le cadre de ses fonctions? Analyse de la doctrine, législation, jurisprudence et autres normes*, mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté de droit, Université de Montréal, réalisé sous la direction du professeur K. Benyekhlef, 18-22.

⁶⁴ L'article 8 de la *Charte canadienne* est rédigé comme suit : Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.

⁶⁵ *Idem*, p.36.

⁶⁶ *Idem*.

⁶⁷ *Idem*.

⁶⁸ *Idem*.

1.1.2.2 Les limites extrinsèques du droit à la vie privée

Le droit à la vie privée n'est pas absolu puisque l'article 5 de la *Charte québécoise* est restreint par l'article 9.1 de la même *Charte* rédigé de la façon suivante :

«Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.»

La Cour Suprême du Canada applique, tel que l'explique Diane Veilleux, «une évaluation en deux temps lorsqu'elle renvoie à l'article 9.1»⁶⁹. L'auteure indique à cet égard que «la légitimité et l'importance de l'objectif poursuivi doivent d'abord être prouvées et la proportionnalité de l'atteinte doit ensuite être démontrée en tenant compte de sa rationalité et du critère de l'atteinte minimale».⁷⁰ À son avis, ce test ne fait pas une distinction claire entre les critères de rationalité et de proportionnalité, portant ainsi «à croire que la légitimité et l'importance de l'objectif se distinguent de la rationalité» et «à confondre les critères de rationalité et de proportionnalité, puisque le premier paraît inclus dans le second».⁷¹ Nous préférons adopter la nomenclature de cette auteure pour cerner les limites extrinsèques du concept de droit à la vie privée. Nous ferons donc une distinction entre la rationalité et la proportionnalité dans l'évaluation des limites pouvant être imposées au droit à la vie privée du salarié. La rationalité s'évalue sur la base de l'objectif poursuivi, lequel doit être légitime et important par rapport à l'atteinte du droit fondamental (**A**), alors que la proportionnalité porte sur le caractère minimal de l'atteinte à ce droit (**B**). Comme l'indique Diane Veilleux, «la rationalité vise le type de restriction imposée, alors que la proportionnalité porte sur la manière dont la restriction est appliquée».⁷² Dans un premier temps, il faut que la légitimité et l'importance de l'objectif soient prouvées pour ensuite démontrer la proportionnalité de l'atteinte en se basant sur le critère de l'atteinte minimale.

⁶⁹ *Idem.*

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ *Idem.*

⁷² *Idem.*

A) La rationalité

La rationalité repose sur la légitimité de l'atteinte du droit à la vie privée et sur le caractère nécessaire de cette atteinte⁷³. La légitimité découle du lien que l'on peut établir entre l'objectif poursuivi lors de l'atteinte au droit à la vie privée et le type d'atteinte exercée. La personne portant atteinte au droit à la vie privée doit démontrer un intérêt raisonnable pour le faire.⁷⁴ Celui-ci peut être d'ordre essentiellement privé ou il peut comporter une dimension d'ordre public.⁷⁵ Par exemple, lorsque l'objectif poursuivi par un employeur vise à assurer la sécurité des personnes et des lieux, cet objectif ne relève pas seulement de l'intérêt de l'employeur, mais il est aussi d'ordre public.⁷⁶ Par contre, lorsque l'objectif de l'employeur est d'ordre strictement économique, son intérêt reste à caractère privé.⁷⁷ Dans l'un et l'autre cas, l'employeur devra établir un lien raisonnable entre l'objectif qu'il poursuit et le type de restriction à la vie privée exercée pour justifier la légitimité de l'atteinte au droit de la vie privée.

Une fois la légitimité démontrée, il faut ensuite prouver le caractère nécessaire de l'atteinte au droit à la vie privée compte tenu de l'objectif poursuivi. Le critère de nécessité amène à s'interroger sur les motifs raisonnables pour lesquels la restriction est imposée, toujours selon l'objectif poursuivi.⁷⁸ À ce stade, les questions suivantes se posent dans le cadre de la surveillance exercée par un employeur:

«Avait-il des motifs raisonnables de croire à un problème nécessitant une surveillance particulière d'une part et d'autre part, avait-il des motifs raisonnables de croire que le mode de surveillance portant atteinte au droit à la vie privée était le seul moyen à sa disposition pour régler le problème identifié?»⁷⁹

Plusieurs objectifs et motifs sont souvent avancés dans la littérature pour justifier la surveillance des employés. Cependant, aucune analyse jurisprudentielle n'a été menée

⁷³ *Idem.*, p.37.

⁷⁴ *Idem.*, p.37.

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ *Idem.*

⁷⁷ *Idem.*

⁷⁸ *Idem.*, p.38.

⁷⁹ *Idem.*

jusqu'à présent pour déterminer les critères de légitimité et de nécessité d'une surveillance exercée par l'employeur, ni les modalités d'application de ces critères. L'objectif de cette recherche vise à combler cette lacune et à déterminer dans quelle mesure un type de surveillance exercée par l'employeur et portant atteinte au droit à la vie privée peut être jugé légitime et nécessaire.

B) La proportionnalité

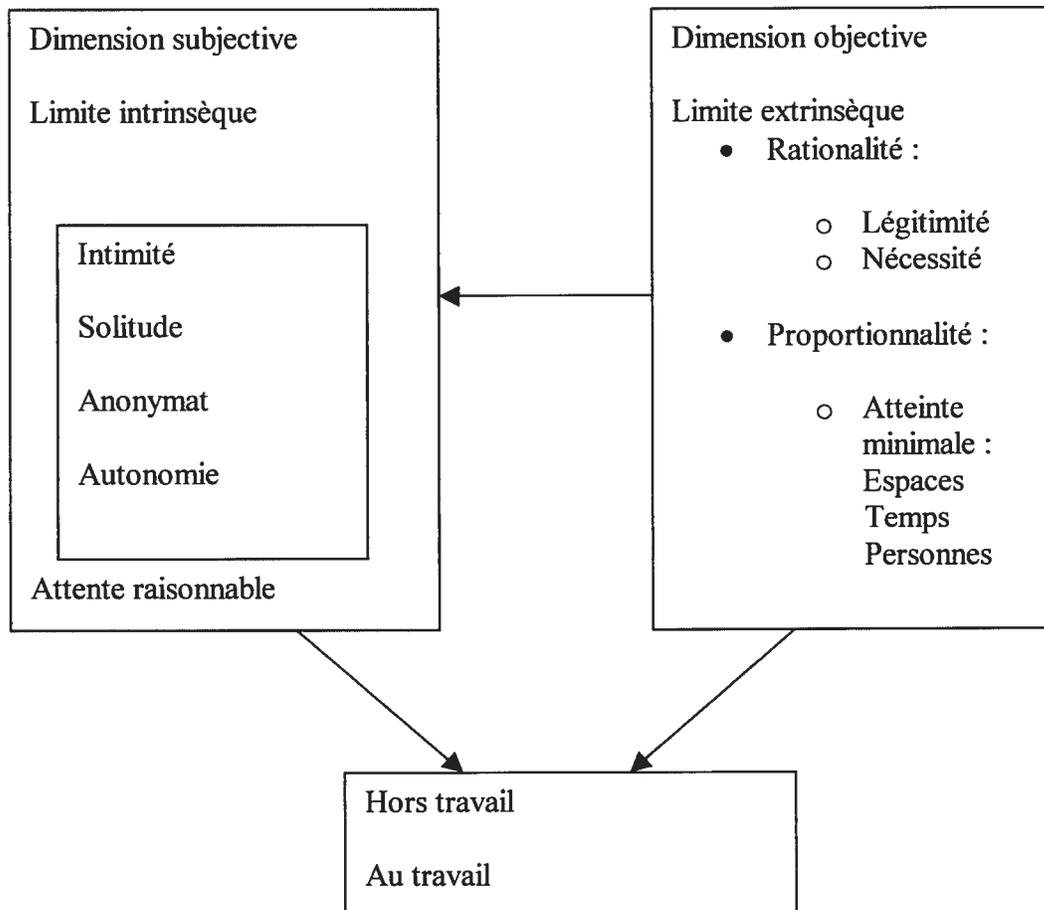
Ce critère repose avant tout sur l'atteinte minimale au droit à la vie privée.⁸⁰ À partir du moment où l'on décide que le type de restriction exercée était légitime et nécessaire, il faut ensuite se demander si la façon dont il a été mis en œuvre est raisonnable ou encore approprié compte tenu des circonstances.⁸¹ Lorsqu'un employeur exerce une forme de surveillance portant atteinte au droit à la vie privée, on peut donc se questionner sur le caractère raisonnable de l'étendue de la surveillance⁸² tant au niveau des personnes, de l'espace que du temps. Cette recherche nous permettra de préciser le critère d'atteinte minimale dans le cadre de la surveillance des salariés exercée par l'employeur et portant atteinte au droit à leur vie privée en vue d'en établir, en définitive, la légalité au sens de la *Charte* québécoise.

En somme, nous retenons un modèle d'analyse du droit à la vie privée comprenant une dimension subjective et une dimension objective. Tel que l'illustre la figure 1, le droit à la vie privée s'articule autour d'une sphère d'intimité, de solitude, d'anonymat et d'autonomie de la personne. Cependant, cette sphère est circonscrite par l'attente ou expectative raisonnable de vie privée, laquelle constitue la limite intrinsèque du droit à la vie privée. Il s'agira dans un premier temps d'établir l'existence d'un droit à la vie privée du salarié visé par la surveillance d'un employeur hors travail et aussi au travail. Une fois l'existence d'un droit à la vie privée cerné, nous pourrons ensuite étudier les limites extrinsèques, en l'occurrence, le droit d'un employeur de le restreindre compte tenu de la rationalité et de la proportionnalité des restrictions qu'il veut ainsi imposées.

⁸⁰ *Godbout c. Longueuil (Ville de)*, [1997] 3 R.C.S. 844. Voir à ce propos : D. VEILLEUX, *id.*, 42.

⁸¹ *Idem.*

FIGURE 1 LE DROIT À LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ HORS TRAVAIL ET AU TRAVAIL



⁸² *Idem.*

1.2 La méthodologie

Pour déterminer la portée du droit à la vie privée des salariés lorsqu'ils sont soumis à la surveillance de l'employeur hors travail et au travail, nous procéderons à une analyse jurisprudentielle des décisions, des jugements et des arrêts rendus sur cette question depuis l'avènement de la Charte en 1975 dans le milieu de travail syndiqué et non syndiqué. Notre étude jurisprudentielle est à jour jusqu'à l'année 2003.

Nous excluons cependant de cette analyse les décisions rendues par les tribunaux administratifs compétents en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*. Ces contextes se distinguent de la stricte relation d'emploi puisque la CSST est dans les cas de lésions professionnelles, en particulier, une partie intéressée. Nous présenterons, dans un premier temps, les sources des données jurisprudentielles et dans un deuxième temps, la grille d'analyse qui servira aux fins de cette étude.

1.2.1 Sources des données jurisprudentielles

La jurisprudence que nous avons recueillie pour les fins d'élaboration de ce projet a été repérée à l'aide de Droit du travail Express (D.T.E.) et aussi à l'aide d'AZIMUT, un outil de repérage informatique de SOQUIJ.

1.2.1.1 Droit du travail Express (D.T.E.)

Le D.T.E. est publié depuis 1982 par la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ). Cet ouvrage de référence publie annuellement les résumés des décisions sélectionnées par cet organisme rendues dans le domaine du travail par les tribunaux judiciaires et administratifs. Les critères de sélection de la jurisprudence sont essentiellement les mêmes depuis le début de cette publication. On compte sept (7) critères : l'interprétation d'une convention collective ou d'une loi, un point de droit intéressant, une nouvelle tendance jurisprudentielle, une illustration d'un fort courant jurisprudentiel, une bonne analyse du

sujet, un intérêt en fonction du contexte socio-économique et un bon éventail de sujets intéressant le domaine des relations du travail. À titre d'illustration, en 2003, 500 décisions rendues par un arbitre de griefs ont été résumées, 270 par la Commission des relations du travail qui agit en remplacement des commissaires du travail et du Tribunal du travail depuis le 25 novembre 2002 et 350 jugements rendus par la Cour supérieur du Québec.

1.2.1.2 AZIMUT

AZIMUT est un autre moteur de recherche juridique de SOQUIJ. Il donne accès à la documentation juridique en ligne. Avec la banque de données jurisprudentielles de AZIMUT, il est notamment possible de repérer tous les résumés des décisions rapportées par SOQUIJ des tribunaux de droit commun et des tribunaux spécialisés, dont les tribunaux administratifs du travail.

La banque de résumés des tribunaux de droit commun contient tous les résumés de décisions provenant des tribunaux de droit commun depuis 1975. Ces résumés proviennent notamment du Jurisprudence Express (J.E.), du Droit du travail Express (D.T.E.) et de l'Annuaire de jurisprudence et de doctrine du Québec (A.J.D.Q.). Elle comprend aussi les résumés de jugements sélectionnés et non rapportés dans une publication express mais présentant un certain intérêt depuis 1997. Les textes intégraux des décisions ainsi résumés sont disponibles directement chez SOQUIJ ou dans l'une de ses publications.

La banque de résumés des juridictions du travail permet d'accéder aux résumés de décisions des tribunaux de droit commun depuis 1975 et de plusieurs tribunaux spécialisés et organismes propres au domaine des relations du travail depuis 1982. Ces résumés proviennent notamment du D.T.E., du Recueil de jurisprudence en droit du travail (R.J.D.T.) publié depuis 1998, du Recueil de jurisprudence du Tribunal d'arbitrage (T.A.) publié de 1982 à 1997 et du Recueil de jurisprudence du C.T.\T.T. publié de 1982 à 1997.

La banque des textes intégraux contient les décisions des tribunaux de droit commun et des tribunaux spécialisés et organismes. Toutes les décisions de la Cour suprême du Canada et de

la Cour d'appel rendues depuis 1987 font partie de cette banque. Les décisions motivées de la Cour supérieure et de la Cour du Québec y sont versées depuis septembre 2001. Les décisions antérieures à septembre 2001 qui ont été publiés depuis 1995 dans un express ou un recueil de SOQUIJ sont aussi disponibles dans cette banque. On peut aussi retrouver les décisions intégrales dont les résumés sont rapportés dans J.E. et D.T.E.

Comme le démontre le tableau 1, la majorité des décisions recensées concernent des salariés régis par une convention collective de travail ayant droit à la procédure d'arbitrage de grief.

Tableau 1
DÉCISIONS RENDUES PAR ANNÉE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL
SYNDIQUÉ ET NON SYNDIQUÉ

Année	Syndiqué		Non Syndiqué	
	Hors travail	Au travail	Hors travail	Au travail
1972		10		
1982		8-22		
1984		3		
1985		9		
1987	68			
1988	47			
1989		30		

Année	Hors travail	Au travail	Hors travail	Au travail
1990	51	42		
1991		33-37	45	
1992	60	17-24		13
1993		6-20-26-29		
1995	48-53-64-65	5-36	46	
1996		7-19-25-40-41		
1997	58-59	21		44
1998		32	49	
1999	55-66	12-31-38-43	50	
2000	54-56-62-67	2-11-16		
2001	61-63	18-23-35		14
2002	52-57	1-4-27-28-39		
2003				15
Total	20	40	4	4

Ce tableau démontre que nous avons recensé 68 cas de jurisprudence concernant le droit à la vie privée des salariés dont 8 dans le milieu de travail non-syndiqué. La liste de la jurisprudence recueillie est présentée à l'annexe A.

Il convient de rappeler que cette recherche vise d'abord à cerner les différentes règles de droit relatives au droit à la vie privée du salarié surveillé par l'employeur hors travail et au travail. En effet, la *Charte des droits et libertés de la personne* et le *Code civil du Québec* reconnaissent le droit à la vie privée. Toutefois, ce sont les divers tribunaux compétents selon les domaines visés qui en déterminent la portée juridique. Compte tenu que le droit à la vie privée des salariés est encore aujourd'hui un droit peu étudié, il est difficile, d'en cerner les paramètres précis. Pour ce faire, nous adoptons un raisonnement juridique inductif. Celui-ci s'élabore à partir de faits particuliers en vue de formuler une proposition générale.⁸³ L'analyse jurisprudentielle n'est pas ici seulement descriptive, elle vise principalement à établir les liens entre les divers éléments de droit et de faits ressortant de chaque décision pour en découvrir les traits communs et généraux qui permettront en dernier ressort de cerner les règles juridiques rattachées au droit à la vie privée du salarié surveillé par son employeur.

Nous voulons également dégager les modalités d'application de ces règles juridiques. C'est pourquoi, il nous faudra, à ce niveau, utiliser un raisonnement juridique déductif fondé sur le syllogisme juridique. Celui-ci comporte une majeure, soit la règle juridique. Celle-ci est appliquée à une mineure, c'est-à-dire une situation de faits particulière permettant ainsi de dégager la conséquence juridique.

1.2.2 La grille d'analyse

La grille d'analyse présentée dans l'annexe B a été construite à l'aide du cadre conceptuel et de la jurisprudence déjà recueillie. Cette grille d'analyse contient d'abord des données générales relativement aux décisions analysées. Elle regroupe ensuite les différents éléments liés à l'attente raisonnable de vie privée. Elle indique ensuite les éléments qui se rattachent aux critères de rationalité et de proportionnalité.

⁸³ Gisèle LAPRISE, *Les outils de raisonnement et de la rédaction juridiques*, Montréal, Les éditions Thémis, 2000, 115-116.

1.2.2.1 Les données générales

Les données générales viennent préciser le numéro de la décision analysée, le dispositif de cette décision, le tribunal décisionnel et le type de contestation visé. Le dispositif de la décision indique si la réclamation a été accueillie, rejetée ou accueillie en partie. Le tribunal qui a décidé de l'affaire peut être un arbitre, la Commission des relations du travail, la Cour du Québec, la Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel ou encore la Cour suprême du Canada. Il serait prématuré d'expliquer ici la compétence et surtout le rôle que ces tribunaux peuvent avoir dans le cadre des décisions analysées. Ces précisions seront fournies dans le corps de l'analyse lorsqu'il sera pertinent de le faire pour en comprendre la substance. Quant au type de contestation, à cette étape, nous en identifions deux types : la contestation portant sur l'admissibilité d'un élément de preuve portant atteinte au droit à la vie privée selon l'article 2858 C.c.Q. et la contestation relative à une condition de travail mettant en cause la surveillance de l'employeur et portant atteinte au droit à la vie privée. À ce stade de la présente recherche, il convient de dire que le salarié qui se plaint de la surveillance exercée par l'employeur peut s'appuyer à la fois sur le droit à la vie privée selon l'article 5 de la C.D.L.P. ou sur le droit à des conditions de travail justes et raisonnables selon l'article 46 de la C.D.L.P. Dans le cadre de notre analyse, nous tenterons de cerner la portée que ces deux dispositions législatives ont l'une sur l'autre.

1.2.2.2 Les critères relatifs à la notion d'attente raisonnable de vie privée

Nous tenterons de déterminer si l'attente raisonnable de vie privée est un concept adéquat pour déterminer l'existence du droit à la vie privée en tenant compte, lorsqu'ils seront pertinents, des critères suivants : la surveillance hors travail, la surveillance au travail, les

activités surveillées et les moyens de surveillance utilisés. Rappelons ici qu'il ne s'agit pas d'une analyse quantitative, mais bien qualitative. Le but visé est donc de déterminer d'une part si ces critères peuvent servir de façon générale à déterminer l'attente raisonnable de vie privée et dans quelle mesure si cela est possible.

Nous vérifierons si l'attente raisonnable de vie privée se distingue selon que la surveillance de l'employeur est exercée hors travail ou au travail. Lorsque la surveillance est exercée hors travail, on prendra alors en considération si elle intervient à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile. Lorsque la surveillance est exercée au travail, il faudra voir si l'endroit où le salarié se trouve influe sur l'attente raisonnable de vie privée. Le salarié a-t-il une attente raisonnable de vie privée lorsqu'il se trouve dans l'aire de travail, à son poste de travail, dans la salle des toilettes ou encore dans les vestiaires?

L'activité surveillée est un autre critère dont nous tiendrons compte pour tenter de cerner l'attente raisonnable de vie privée à partir des décisions analysées. Cette attente diffère-t-elle selon l'activité surveillée, soit l'utilisation du téléphone, le courrier électronique, l'Internet, l'exécution d'une tâche, la personne elle-même et ses déplacements?

Les moyens de surveillance utilisés par l'employeur peuvent aussi intervenir sur la détermination de l'attente raisonnable de vie privée. Les moyens de surveillance identifiés dans notre grille d'analyse visent l'écoute électronique, la surveillance à l'aide des caméras-vidéo, la filature, la surveillance informatique, la fouille et la biométrie.

1.2.2.3 Les critères relatifs à la limite extrinsèque du droit à la vie privée

La limite extrinsèque du droit à la vie privée repose selon le cadre conceptuel retenu sur les notions de rationalité et de proportionnalité des restrictions au droit à la vie privée. La rationalité s'évalue en tenant compte de la légitimité de l'objectif visé par l'atteinte à ce droit et la nécessité de porter une telle atteinte. Pour déterminer dans quelle mesure peut s'établir la légitimité d'une atteinte au droit à la vie privée, seront considérés les divers objectifs

allégués par les employeurs pour justifier cette atteinte : la sécurité des biens ou personnes, la loyauté, la dignité et le rendement au travail.

La notion de nécessité se définit en fonction des motifs raisonnables invoqués par l'employeur pour justifier l'atteinte au droit à la vie privée. Le motif raisonnable sous-tend la raison pour laquelle l'employeur doit porter atteinte au droit à la vie privée d'un salarié : a-t-il des motifs raisonnables de croire au vol, à la fraude, au vandalisme, au harcèlement ou encore à la perte de temps au travail commis par celui-ci? La nécessité inclut aussi le motif raisonnable justifiant le moyen de surveillance qui porte atteinte au droit à la vie privée. Y aurait-il un moyen de surveillance moins invasif disponible ?

La notion de proportionnalité de l'atteinte au droit à la vie privée s'évalue en tenant compte de la façon dont l'atteinte est exercée. Les limites raisonnables de l'atteinte tiennent compte des critères suivants : le temps, les personnes et l'espace. Ainsi l'atteinte peut être constante ou intermittente. Elle peut viser une personne, plusieurs ou toutes les personnes dans leur intégrité physique, leurs effets personnels, dans le cours d'un agissement bien précis ou certains agissements. Enfin, la proportionnalité peut s'inférer des limites spatiales selon que l'atteinte est exercée au lieu de travail ou en dehors de celui-ci.

En conclusion, la grille d'analyse précédemment exposée servira de base d'analyse de la jurisprudence répertoriée concernant notre objet d'étude. À cet égard, il convient de noter que cette grille reste l'expression de notre cadre conceptuel. Elle constitue un instrument général de classement des informations recueillies dans les décisions aux fins de l'analyse, laquelle nous permettra de dégager et de systématiser les règles de droit établies par la jurisprudence par rapport au droit à la vie privée du salarié soumis à une surveillance intrusive de son employeur. L'analyse qualitative des données jurisprudentielles repose finalement sur l'habileté du chercheur à faire les liens qui s'imposent en regard de la logique des faits et des arguments de droit identifiés. Il revient, en effet, à l'analyste d'établir de tels liens et de les appliquer afin de cerner l'état du droit. C'est donc à ce travail d'analyse que nous nous sommes appliquée et dont les résultats sont communiqués dans les deux chapitres

droit
suivants : l'existence du travail à la vie privée au travail (2) et les limites raisonnables au droit à la vie privée au travail (3).

CHAPITRE 2 L'EXISTENCE DU DROIT À LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ SOUMIS À LA SURVEILLANCE DE SON EMPLOYEUR.

Pour déterminer l'existence du droit à la vie privée du salarié soumis à la surveillance de l'employeur, il faut distinguer la situation où la surveillance est exercée hors travail (2.1) de celle où elle est exercée au travail (2.2).

2.1 Le droit à la vie privée du salarié dans le cas d'une surveillance exercée hors travail.

La surveillance hors travail se définit comme étant une surveillance effectuée par l'employeur en dehors de son établissement. Cette surveillance consiste, en grande partie, à suivre les déplacements du salarié ou tout simplement vérifier les activités personnelles effectuées par celui-ci. La majorité des cas de surveillance hors travail répertoriés surviennent alors que les salariés sont en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident de travail. Les employeurs placent alors sous enquête et filature les salariés soupçonnés de vaquer à des activités incompatibles avec leur état de santé déclaré. On retrouve aussi des cas, moins nombreux, d'écoute électronique où les employeurs s'intéressent aux conversations téléphoniques tenues par les salariés à l'extérieur du travail.

TABLEAU 2 : MOYENS DE SURVEILLANCE HORS TRAVAIL

Moyens de surveillance utilisés	
Filature	Écoute électronique
47-48-51-52-53-54-55-56-57-58-59-61-62-63-64 64-65-66-67-68	45-46-49-50-51-60
Total : 18	Total : 6

Dans les cas d'une surveillance exercée hors travail, le droit à la vie privée est invoqué particulièrement depuis que l'article 2858 C.c.Q. est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994.

Avant cette date, la question de l'existence du droit à la vie privée retenait rarement l'attention des tribunaux lorsqu'il s'agissait de décider de l'admissibilité d'un moyen de preuve matériel. Alors le principal critère applicable quant à la recevabilité de la preuve était sa pertinence.⁸⁴

L'admissibilité en preuve était d'abord et avant tout une question de pertinence et le fait que l'obtention de cette preuve puisse violer l'un ou l'autre des droits fondamentaux, que la *Charte des droits et libertés* reconnaît au plaignant, n'était pas un élément suffisant pour permettre de la déclarer inadmissible.⁸⁵ Dans l'affaire *Union des employés de commerce, local 501 c. Provigo*, l'arbitre s'exprime ainsi à ce sujet:

« Le principal critère applicable est celui de la pertinence, elle doit être admise si les faits qu'elle contient sont pertinents au litige.»⁸⁶

Dans l'affaire *Hydro-Québec c. Syndicat professionnel des ingénieurs de Hydro-Québec*, l'arbitre affirme que peu importe la violation du droit c'est la pertinence qui compte puisque la *Charte* ne contient pas de disposition permettant d'écarter une telle preuve, contrairement à l'article 24 paragraphe 2 de la *Charte canadienne des droits et libertés de la personne*, par ailleurs pertinente au litige.⁸⁷

L'article 100.2 du *C.t.*, qui reconnaît à l'arbitre le pouvoir de procéder à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge approprié servait aussi à motiver la recevabilité d'une preuve sur la base de sa pertinence et cela sans égard à une possible atteinte à la vie privée.

À l'époque de l'entrée en vigueur de l'article 2858 *C.c.Q.*, il n'était pas clair que les arbitres étaient liés par cette disposition et ce compte tenu du pouvoir conféré par l'article 100.2 *C.t.*.

⁸⁴ . *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1604 c. Compagnie de protection électrique Dominion*, [1988] T.A. 924

⁸⁵ *Idem.*

⁸⁶ *Union des employés de commerce, local 501 c. Provigo (Distribution) inc., Division-Montréal/Secteur gros*, [1987] T.A. 90.

⁸⁷ *Syndicat professionnel des ingénieurs de Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [1992] T.A. 15.

On se questionnait sur le caractère d'ordre public de l'article 2858 *C.c.Q.* Or, depuis l'arrêt *Bridgestone* rendu par la Cour d'appel, toute hésitation à ce propos semble dorénavant dissipée. Sous la plume du juge Lebel, la Cour d'appel confirme l'application de l'article 2858 *C.c.Q.* :

«Cependant, avant même d'appliquer l'article 2858 *C.c.Q.*, l'arbitre devait décider si la filature et la prise de bandes vidéo comportaient une violation d'un droit fondamental de l'appelant. Ce n'était que dans l'affirmative qu'il lui faudrait examiner l'application de l'article 2858 *C.c.Q.*»⁸⁸

Les propos précités indiquent bien que les arbitres doivent tenir compte de l'article 2858 *C.c.Q.* lorsqu'ils concluent à la violation d'un droit fondamental. Il s'agit là, en effet, d'une prémisses à l'application de cette disposition ainsi libellée :

« Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans les conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnelle. »

Deux conditions cumulatives doivent être rencontrées pour conclure à l'application de l'article 2858 *C.c.Q.* : l'atteinte aux droits et libertés fondamentaux et la déconsidération de l'administration de la justice. Avant de traiter de cette dernière condition, les tribunaux doivent se questionner sur l'atteinte à un droit fondamental, en l'occurrence l'atteinte au droit à la vie privée. Mais pour qu'il y ait atteinte encore faut-il que le droit à la vie privée existe ou qu'il soit reconnu au salarié qui s'en réclame. Ainsi, pour décider de la légalité d'une bande-vidéo ou des cassettes résultant d'une filature ou d'une écoute électronique, les tribunaux doivent décider en tout premier lieu s'il existe un droit à la vie privée. Comme le

⁸⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau et Bridgestone/Firestone Canada inc.*, [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).

démontre le tableau 3, la majorité des tribunaux concluent qu'il existe un droit à la vie privée en situation de surveillance hors travail.

Tableau 3

**DÉCISIONS VISANT LA RECONNAISSANCE OU LA NON
RECONNAISSANCE D'UN DROIT À LA VIE PRIVÉE LORS D'UNE
SURVEILLANCE HORS TRAVAIL**

Année	Non reconnaissance d'un droit						Reconnaissance du droit					
	TA	CRT	CQ	CS	CA	CSC	TA	CRT	CQ	CS	CA	CSC
1987	68											
1988	47											
1990	51											
1991					45							
1992	06											
1995	53			47								
	64			65			48					
1997							58					
							59					
1998									49			
1999											50	
							55				66	
2000							54					
							57					
							62					

2001							61					
							63					
2002							52					
							57					
Total	6			2	1		12			1	2	

Parmi les 24 cas de jurisprudence concernant les situations de surveillance des salariés hors travail, nous pouvons constater qu'après 1995, toutes les décisions recensées s'entendent pour dire que le droit à la vie privée d'un salarié existe lorsqu'il se trouve en dehors des lieux du travail. Il faut remarquer qu'au total peu de décisions ont été rendues sur le sujet et qu'avant 1995, seulement 5 décisions ont été recensées. Malgré la rareté constatée des décisions, l'année 1995 trace une ligne définitive entre la reconnaissance et la non-reconnaissance du droit à la vie privée. Évidemment, l'année 1999 reste une année marquante puisque la Cour d'appel, dans l'affaire *Bridgestone/Firestone*, reconnaît que le droit à la vie privée s'attache avant tout à la personne et cela quelque soit l'endroit où elle se trouve.

Pour comprendre comment les tribunaux en sont venus à reconnaître l'existence d'un droit à la vie privée du salarié soumis à la surveillance de l'employeur en dehors du travail, il faut d'abord traiter des motifs qui amenaient les tribunaux à nier ou à ne pas considérer l'existence de ce droit, en totalité ou en partie, avant l'entrée en vigueur de l'article 2858 du *C.c.Q.* et de l'arrêt de la Cour d'appel dans *Bridgestone/Firestone* (2.1.1.). Dans un deuxième temps, il convient de traiter du fondement juridique de ce droit : repose-t-il sur une attente raisonnable de vie privée ou le salarié peut-il prétendre *de facto* à ce droit dès qu'il est hors travail ?

2.1.1 La négation du droit à la vie privée

Avant l'arrêt *Bridgestone/Firestone* de la Cour d'appel en 1999, on peut identifier deux approches menant à la négation du droit à la vie privée : l'une fondée sur la renonciation

implicite au droit à la vie privée et l'autre basée sur l'absence d'attente raisonnable de vie privée.

Selon la prémisse avancée dans la jurisprudence avant 1999, le contrat de travail caractérisé par la subordination juridique aurait impliqué un lien assez fort pour nier l'existence du droit à la vie privée du salarié. En fait, dans toute relation de travail, une partie, le salarié, est placée sous la direction de l'autre partie, l'employeur, dans l'exécution de sa prestation de travail. De plus, ce salarié est débiteur d'une obligation de loyauté à l'égard de l'employeur. On considérait alors que ces caractéristiques étaient susceptibles d'entraîner une renonciation de la part du salarié à certains éléments de sa vie privée à la faveur de son employeur.⁸⁹ Par ce fait, on sous-entendait que cette renonciation implicite constituait une forme de condition de travail à laquelle le salarié devait se soumettre. On poussait le raisonnement jusqu'à dire que le salarié avait implicitement renoncé à la protection de sa vie privée en présentant une réclamation à la suite d'un accident de travail.

La seconde prémisse menant à la négation du droit à la vie privée reposait sur le test de l'attente raisonnable de vie privée d'une personne, conçue particulièrement dans sa dimension territoriale. Le critère principal retenu était alors le lieu où se trouvait le salarié au moment où il était observé et filmé.⁹⁰ Ainsi, dans l'affaire *Bridgestone/Firestone*, l'arbitre Trudeau retient le test de l'attente raisonnable, mais il estime que cette attente n'existe pas lorsque la personne salariée se trouve dehors, dans un lieu public, à la vue de tous. Il justifie sa décision dans les termes suivants :

« La notion de lieux privés est relative et dépend de l'attente raisonnable de protection de la vie privée qu'on peut entretenir à l'égard d'un lieu en particulier et que cette attente variera nécessairement d'un lieu à un autre et d'une situation à une autre.»⁹¹

⁸⁹ *Le syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Bridgestone/Firestone Canada inc.*, [1995] T.A. 505, p.518.

⁹⁰ *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier c. Induspac, division Corrugé inc.*, [2000] R.J.D.T. 837 (T.A.).

⁹¹ *Précitée*, note 89, p.518.

Il conclut sa décision en mentionnant :

« Il m'apparaît que, compte tenu du type de relation le liant à l'employeur et des circonstances particulières dans lesquelles il se trouvait, M. Breault ne pouvait s'attendre, de la part de son employeur, au même degré de respect de sa vie privée que dans d'autres circonstances n'impliquant pas l'employeur. De plus, l'employeur en faisant suivre et filmer les déplacements de M. Breault dans des lieux ne pouvant être raisonnablement considérés privés n'a pas porté atteinte à la vie privée de ce dernier.»⁹²

La conception territoriale de la vie privée avait donc pour conséquence de faire perdre toute attente raisonnable de vie privée à la personne salariée, vaquant à ses occupations strictement personnelles, alors qu'elle se trouvait à l'extérieur de son domicile dans un lieu exposé à la vue du public. Il s'agissait là d'une conception restrictive du droit à la vie privée qui fut ensuite écartée par la Cour d'appel en 1999, tel que nous l'exposerons ci-après.

2.1.2 L'existence du droit à la vie privée

Avant que la Cour d'appel du Québec ne se prononce sur le droit à la vie privée dans l'affaire *Bridgestone/Firestone*, la Cour Suprême du Canada avait déjà, à maintes reprises, affirmé que le droit à la vie privée s'attache avant tout à la personne.⁹³ Cependant, la Cour d'appel a confirmé ce principe dans le cadre de l'exercice d'une surveillance en dehors du travail commandée par l'employeur. Suivant les enseignements de la Cour Suprême, la Cour d'appel reconnaît que le droit à la vie privée suit la personne quelque soit l'endroit où elle se trouve. Le concept de vie privée n'a donc plus une signification essentiellement territoriale et n'est plus sujet à une limitation géographique stricte, qui s'arrêterait aux murs de la résidence. La Cour d'appel rejette aussi l'idée selon laquelle la subordination juridique de la personne salariée constitue un empêchement à la reconnaissance de son droit à la vie privée

⁹² *Idem*, p.519.

⁹³ *Hunter c. Southam inc.*, [1984] 2 R.C.S. 145, *R. c. Dymont*, [1988] 2 R.C.S. 417, *R. c. Duarte*, [1990] 1 R.C.S. 30, *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*, [1998] 1 R.C.S. 591. *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844.

dans ses rapports avec l'employeur. Les propos suivants sont particulièrement éloquents à cet égard :

«Par ailleurs, le problème sous étude ne saurait se régler abruptement en donnant au concept de vie privée une signification essentiellement territoriale. On ne saurait non plus en disposer en induisant de l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail une renonciation aux protections de la vie privée de la part du travailleur, ...»⁹⁴

Elle poursuit plus loin :

«Ce rapport de dépendance juridique et fonctionnelle ne colore pas cependant toutes les relations entre l'employeur et le salarié, notamment hors de l'établissement. Même à l'intérieur de celui-ci, peuvent se poser des problèmes de protection du droit à la vie privée et de la dignité du travailleur, qui seront sans doute examinés lorsque l'occasion se présentera. La relation de dépendance dans l'exécution du travail ne permet pas d'induire un consentement du salarié au sens de l'article 35 C.c.Q., à toute atteinte à sa vie privée.»⁹⁵

La Cour d'appel insiste aussi sur la distinction entre la simple captation de l'image d'une personne et la surveillance dont cette dernière fait l'objet. La surveillance d'une personne ne peut donc se réduire à l'idée d'une image captée à un moment donné ou à un autre. Tel que l'indique la Cour d'appel, «la réalisation des films ne constitue que la résultante de la filature ou surveillance décidée par l'employeur.»⁹⁶

Il est clair à la lumière de l'arrêt *Bridgestone/Firestone* que le salarié qu'il soit ou non en devoir possède un droit à la vie privée. L'existence de ce droit relève-t-il d'une attente raisonnable de vie privée ou le salarié peut-il prétendre *de facto* à ce droit dès qu'il est hors travail ?

⁹⁴ Précitée, note 88.

⁹⁵ *Idem.*

⁹⁶ *Idem.*

Dans *Bridgestone/Firestone*⁹⁷, la Cour d'appel fait reposer le droit à la vie privée sur une attente raisonnable de vie privée sans jamais le dire clairement, bien qu'il soit possible de le dégager de certains de ses propos :

« Ces intérêts de protection de la vie privée peuvent se maintenir avec des intensités diverses , même dans les lieux où un individu peut être vu du public.»⁹⁸

Suite, à l'analyse de la décision, il est possible de déduire que la Cour d'appel fait le test de l'attente raisonnable de vie privée mais sans jamais démontrer explicitement son raisonnement :

« Un salarié est en droit de s'attendre raisonnablement à ne pas être soumis à une filature et une surveillance magnétoscopique. De telles pratiques entrent a priori en conflit avec le droit au respect de la vie privée.»⁹⁹

La Cour d'appel s'était également prononcée sur l'existence du droit à la vie privée dans l'arrêt *Mascouche*, où des conversations téléphoniques personnelles ont été enregistrées à l'insu de la plaignante à sa résidence privée en dehors des heures de travail. Dans cet arrêt, la Cour d'appel estime que le droit à la vie privée de la plaignante existe en se basant sur le test de l'attente raisonnable. La Cour d'appel se prononce ainsi sur la protection du droit à la vie privée :

« Le droit à la vie privée vise à protéger les attentes raisonnables des individus en matière de vie privée et ne s'analyse pas en procédant à un examen post facto du contenu des communications interceptées pour déterminer si elles concernent ou non la vie intime d'une personne. Cela reviendrait à dire que la protection du droit à la vie privée ne jouerait qu'après coup, une fois que le droit a été violé.»¹⁰⁰

⁹⁷ *idem.*

⁹⁸ *Idem*, p.2241.

⁹⁹ *Idem*, p.2243.

¹⁰⁰ *Houle c. Mascouche (Ville de)*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.)

La Cour d'appel arrive à la conclusion que la plaignante pouvait s'attendre raisonnablement à ce que ses conversations restent privées et ne soient entendues que par son interlocuteur, quel qu'il soit, puisqu'elle utilisait son téléphone cellulaire à partir de sa résidence privée en dehors des heures de travail.¹⁰¹

Lorsque la surveillance commandée par l'employeur est exercée en dehors du travail, les tribunaux reconnaissent, d'emblée, depuis l'arrêt *Bridgestone/Firestone*, l'existence d'un droit à la vie privée du salarié. Ce droit leur semble évident en pareilles circonstances sous réserve des limites extrinsèques pouvant raisonnablement se justifier sous le couvert de l'article 9.1 de la *Charte* que nous étudierons dans le troisième chapitre de ce mémoire. Il est, en effet, facile de conclure à l'existence d'un droit à la vie privée du salarié lorsqu'il est en congé ou absent du travail et qu'il vaque à ses occupations personnelles. Il reste à savoir quel est le degré d'attente raisonnable de vie privée selon que la surveillance est exercée hors du domicile ou au domicile de la personne salariée.

2.1.3 Le degré d'attente raisonnable

Il est pertinent de se questionner sur le degré d'attente raisonnable dans la mesure où celui-ci peut ensuite avoir un impact sur la détermination du caractère raisonnable des limites extrinsèques imposées par l'employeur au droit à la vie privée d'une personne salariée. Il est intéressant d'examiner si les tribunaux reconnaissent un degré d'attente raisonnable de vie privée différent selon que la surveillance est effectuée hors du domicile ou au domicile de la personne salariée. Comme le démontre le tableau 4, la majorité des décisions recensées portent sur une surveillance qui est effectuée hors du domicile de la personne salariée.

¹⁰¹ *Idem.*

TABLEAU 4
DÉCISIONS VISANT LE DROIT À LA VIE PRIVÉE LORS D'UNE
SURVEILLANCE HORS DOMICILE OU AU DOMICILE

Année	Surveillance hors domicile	Surveillance au domicile
1987	68	
1988		47
1990	51	
1991	45	
1992	60	
1995	53-64-65	46-48
1997	58	59
1998		49
1999	66	50-55
2000	54-56-62-67	
2001	63	61
2002	52-57	
Total	16	8

À la lecture de ce tableau, on constate que parmi les 24 décisions recensées concernant la surveillance du salarié hors travail, 16 décisions concernent la surveillance hors domicile tandis que 8 concernent la surveillance au domicile. Pour cerner l'étendue de l'attente raisonnable de vie privée, il est utile de distinguer entre une surveillance qui prend place à la résidence, lieu d'intimité d'une personne salariée et d'une surveillance qui se tient dans des lieux où cette dernière ne peut échapper aux regards des autres. Les sections suivantes, nous aiderons à déterminer quel est le degré de l'attente raisonnable de vie privée hors du domicile et au domicile selon les moyens de surveillance utilisés et les activités surveillées.

2.1.2.1 A) Le degré d'attente raisonnable de vie privée hors du domicile.

Le lieu où se trouve la personne salariée apparaît un critère primordial dans la détermination du degré d'attente raisonnable de vie privée auquel elle peut prétendre en regard de la surveillance qu'exerce son employeur en dehors des lieux de travail. En fait, c'est le lieu, public ou privé, où se trouvait la personne salariée au moment où elle a été observée ou filmée qui détermine en grande partie son degré d'attente raisonnable de vie privée.

Le tableau 5 présente les moyens de surveillance utilisés selon les différentes activités surveillées. Ce tableau indique, plus précisément, les activités qui ont été enregistrées, à l'aide d'une caméra-vidéo. Lors de filatures, plusieurs activités peuvent être filmées. À l'aide de ce tableau, nous avons ressorti les activités les plus souvent filmées et nous avons répertorié les décisions selon le type d'activités qui était surveillé ainsi que les moyens utilisés pour surveiller ces mêmes activités.

TABLEAU 5
MOYENS DE SURVEILLANCE ET ACTIVITÉS SURVEILLÉES À
L'EXTÉRIEUR DU DOMICILE

Activités surveillées	Moyens de surveillance
	Filature
À la sortie du bureau du médecin	63-64-65-66
Au centre commercial	52-56-58-67
Activités physiques (ski, vélo, patins...)	57
Travailler pour un autre employeur	54-62-68
Aller chercher les enfants à la garderie	64-65-66

Depuis la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Bridgestone/Firestone*, en 1999, où il est clairement dit que le droit à la vie privée s'attache avant tout à la personne et cela quelque soit l'endroit où elle se trouve,¹⁰² les tribunaux reconnaissent que le concept du droit à la vie privée n'a pas une signification essentiellement territoriale et n'est pas sujet à une limitation géographique stricte.¹⁰³ Toutefois, le degré d'attente raisonnable de vie privée peut varier

¹⁰² *Précitée, note 88.*

¹⁰³ Les métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6617 c. La Cie Kotmatsu International (Canada) inc., [2002] 2002T-844 (T.A.) voir aussi : Houle c. Mascouche (Ville de), [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.), Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier c. Induspac, division Corrugé inc., [2000] R.J.D.T. 837 (T.A.), Syndicat de l'industrie de journal du Québec inc. Distribution (CSN) c. La Presse Ltée, [2000] 2000T-1167 (T.A.), Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Sovea Auto Ltée, [2002] 2002T-707 (T.A.); confirmée 2003T-85 (C.S.), Syndicat des travailleurs d'abattoir de volaille de St-Jean-Baptiste (CSN) c. Unidindon inc., [2000] 2000T-368 (T.A.); confirmé [2000] R.J.D.T. 965 (C.S.); appel rejeté le 3 novembre 2000, Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Bacon InterAmérica c. Bacon América inc. et Bacon Internationale inc., T.A., 20 novembre 2001,

selon que la surveillance est effectuée dans des lieux publics, où nul n'est à l'abri du regard d'autrui et quand elle est effectuée à la résidence privée de la personne salariée. Toutefois, ils reconnaissent que l'attente raisonnable de vie privée est moindre lorsque la personne salariée est mise sous surveillance dans des lieux publics.

2.1.2.1 B) L'attente raisonnable de vie privée au domicile

Les tribunaux s'entendent pour dire que le degré d'attente raisonnable de vie privée est beaucoup plus élevé lorsque le salarié se trouve à son domicile. L'intérieur du domicile est considéré par plusieurs tribunaux comme étant un lieu strictement privé de la personne salariée. Le tableau 6 présente les moyens de surveillance utilisés selon les activités surveillées rapportées. On remarque que différentes activités peuvent être l'objet de la surveillance de l'employeur.

TABLEAU 6
MOYENS DE SURVEILLANCE ET ACTIVITÉS SURVEILLÉES AU
DOMICILE

Activités surveillées	Moyens de surveillance utilisés		
	Enquêteurs	Filature	Audio
Travaux de rénovations		47-59	
S'occuper du terrassement		48-55-59	
Parler au téléphone			46-49-50
Répondre à la porte	47		
Monter des escaliers		61	

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau et Bridgestone/Firestone Canada inc., [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).

La résidence privée constitue l'endroit où l'attente raisonnable d'une personne en matière de vie privée est la plus élevée.¹⁰³ Par contre, il faut faire une distinction entre la surveillance qui est effectuée dans la maison et celle qui est faite à l'extérieur de la maison lorsque la personne salariée se trouve, par exemple, sur son terrain ou dans son stationnement. Lorsqu'il s'agit de cette dernière surveillance, les tribunaux¹⁰⁴, suivant les enseignements de la Cour d'appel, ont tendance à reconnaître l'existence du droit à la vie privée mais placent l'attente raisonnable de vie privée de la personne salariée à un degré moindre puisque la personne salariée peut être vue par des passants ou des voisins. Comme le mentionne la Cour d'appel dans l'affaire *Bridgestone* :

« Ainsi, lorsqu'il est allé chercher son fils, qu'il a travaillé sur son terrain ou qu'il s'est déplacé dans les rues de sa ville, le plaignant restait tout de même à l'intérieur de sa vie privée et conservait en principe le droit de ne pas être observé et suivi systématiquement, ce qui ne signifie cependant pas que toute surveillance par l'employeur hors des lieux du travail soit illicite.»¹⁰⁵

L'arbitre dans l'affaire *Ville de Laval* résume bien la situation de la surveillance exercée au domicile mais à l'extérieur de la résidence privée :

« L'employé ne pouvait s'attendre raisonnablement au respect intégral de sa vie privée puisqu'il était à l'extérieur de sa résidence et ainsi susceptible d'être vu par des voisins et des passants.»¹⁰⁶

Ainsi, la résidence privée demeure l'endroit où l'attente raisonnable de vie privée d'un individu est la plus élevée, bien qu'elle existe à un degré moindre lorsqu'il la quitte. Nous

¹⁰³ *Précitée*, note 100.

¹⁰⁴ *Houle c. Mascouche (Ville de)*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.) voir aussi : *Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Société de transport de la ville de Laval (CSN) c. Société de transport de la ville de Laval*, [1999] R.J.D.T. 996 (T.A.); requête en révision judiciaire rejetée, C.S., 27 avril 1999; appel rejeté 2001T-235; requête pour autorisation de pourvoi C.S.C.

¹⁰⁵ *Précitée*, note 88, p. 2231.

¹⁰⁶ *Précitée*, note 104.

pourrons analyser, dans le cadre du troisième chapitre portant sur les limites extrinsèques de la vie privée, l'effet que peut avoir cette variation du degré d'attente raisonnable de vie privée sur la légalité des limites posées par l'employeur. Cependant, avant de procéder à une telle analyse, il convient d'étudier le droit à la vie privée des personnes salariées lorsqu'elles se trouvent au travail.

2.2 La surveillance des personnes salariées exercée par l'employeur au travail.

Du contrat de travail découle une subordination de l'employé aux pouvoirs de gestion de l'employeur tenant compte de l'article 2085 *C.c.Q.* qui prévoit un droit de direction et de contrôle de ce dernier sur le travail du salarié. Traditionnellement, le contrôle de l'employeur s'exerçait par l'intermédiaire de représentants de l'employeur qui s'assuraient du bon fonctionnement de l'entreprise et du respect des règlements mis en place par l'employeur. Aujourd'hui, des moyens technologiques parfois sophistiqués sont mis à la disposition des employeurs pour contrôler les activités dans l'entreprise. Ces modes de surveillance peuvent cependant être beaucoup plus envahissants, que le simple contrôle humain, à cause du type d'intrusion qu'ils permettent compte tenu de leur capacité à emmagasiner intégralement les sons ou les mouvements, en permanence ou de façon intermittente. Ces modes de surveillance impliquent que la personne salariée agit à un moment donné ou à un autre sous l'œil ou encore l'oreille vigilants d'un appareil électronique aussi invisible puisse-t-il être. Le tableau 7 vient illustrer les différents moyens de surveillance présents dans les entreprises et le nombre de décisions dans lesquels ils ont été recensés.

TABLEAU 7**MOYENS DE SURVEILLANCE AU TRAVAIL**

Moyens de surveillance	Nombre de décisions recensées
Fouille	12
Écoute électronique	6
Surveillance vidéo	19
Surveillance informatique/biométrie	7
Total	44

Le tableau 7 indique 44 décisions recensées relativement à la surveillance des salariés au travail, dont 32 d'entre elles traitent de la surveillance électronique. Bien que la fouille ne soit pas un mode de surveillance récent, elle a toujours été et elle reste un moyen de contrôle envahissant pour la personne salariée qui la subit. C'est pourquoi, ce type de surveillance est inclus dans la présente analyse. Celle-ci vise à déterminer dans quelle mesure les tribunaux tiennent compte du droit à la vie privée lorsqu'un salarié est soumis à l'un ou à l'autre de ces moyens de surveillance alors qu'il se trouve au travail.

2.2.1 La fouille

Dans cette section, nous définissons d'abord ce qu'est la fouille et son lien avec le droit à la vie privée. Nous traitons ensuite du pouvoir de l'employeur d'exiger la fouille d'un salarié.

2.2.1.1 Définition

Il est important de rappeler que notre analyse porte seulement sur les fouilles exercées par un employeur en milieu de travail. Dans ce contexte, la fouille est décrite comme étant une inspection de la personne même, de ses effets personnels ou de son casier comme le mentionne l'arbitre Gagnon dans l'affaire *Ville de Montréal* :

« Le droit à la vie privée s'oppose non seulement aux perquisitions ou fouilles qui seraient pratiquées sur la personne même de celui qui en ferait l'objet, mais également à celles, qui comme dans le cas présent, portent sur des effets personnels.»¹⁰⁷

La doctrine abonde aussi dans le même sens. Ainsi, les auteurs Bernier, Granosik et Pedneault décrivent la fouille dans les termes suivants :

« Par fouille, on entend généralement le fait d'inspecter une personne, d'examiner ses vêtements et ses bagages avec l'intention de découvrir certaines choses.»¹⁰⁸

D'autres tribunaux vont plus loin dans leur façon de décrire la fouille et ils font la différence entre une vérification et une fouille. C'est notamment le cas de l'arbitre Cliche dans l'affaire *Mine Doyon* :

« Le présent tribunal pense même que le droit de fouille n'est pas seulement le droit de regarder à l'intérieur d'une boîte à lunch ou de regarder à l'intérieur d'un véhicule-automobile. Rien n'empêcherait les agents de sécurité de regarder à l'intérieur de la boîte à lunch et de vérifier même avec leurs mains. Le droit de fouille emporte le droit de vérifier manuellement. Un simple regard à l'intérieur d'une boîte à lunch n'est qu'une vérification visuelle, alors qu'une fouille comporte le droit de vérifier manuellement.»¹⁰⁹

¹⁰⁷ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Ville de Montréal*, [1996] D.T.E. 96T-850 (T.A.), p.9.

¹⁰⁸ *Précitée*, note 39, p.21-2.

¹⁰⁹ *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 9291 c. Minerais Lac Limitée la Mine Doyon*, [1993] D.T.E. 93T-928 (T.A.), p.9.

Il ajoute plus loin :

« Le droit de fouiller permet alors à l'agent de vérifier à l'aide de ses mains, par exemple, de déplacer les objets qui se trouvent dans la boîte à lunch ou qui sont placés dans la voiture d'un individu pour s'assurer qu'on y cache pas des objets appartenant à la compagnie. Le droit de fouille est beaucoup plus considérable et étendu que le droit de seulement jeter un coup d'œil.»¹¹⁰

L'arbitre Tremblay, dans l'affaire *Mine Noranda*, partage sensiblement la même opinion que son collègue :

« La vérification consiste à palper le sac fourre-tout dans lequel le travailleur transporte habituellement son repas et, selon chacun, aussi du linge et à vérifier le contenu visuellement. Il y a fouille si le gardien va plus loin et met la main dans le sac ou palpe les vêtements sur la personne, ce qui ne doit pas être fait sans des motifs particuliers.»¹¹¹

En résumé, une fouille peut viser la personne, ses effets personnels ou son casier. Elle déborde du cadre de la simple vérification visuelle et peut s'étendre au maniement des objets.

2.2.1.2 La reconnaissance du droit à la vie privée

Dans un deuxième temps, il est important de mentionner qu'autant la jurisprudence que la doctrine s'entendent pour dire que le droit à la vie privée existe dans les cas de fouille. Par contre, la question est peu soulevée dans les décisions puisqu'il va de soi que la fouille porte atteinte au droit à la vie privée. C'est, d'ailleurs, l'opinion qu'a émise l'arbitre Lippé dans l'affaire *Cara* : « un employé a le droit bien établi de préserver l'intimité de ses effets personnels.»¹¹² L'arbitre Gagnon dans l'affaire *Ville de Montréal* exprime dans d'autres termes la même opinion :

¹¹⁰ *Idem*, p.9.

¹¹¹ *Syndicat des travailleurs de la mine Noranda c. Minéraux Noranda inc.*, [1991], D.T.E. 91T-241 (T.A.), p.4.

¹¹² *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 987 c. Les entreprises Cara limitée*, [1984] T.A. 10, p.12.

« La portée du droit à la vie privée s'oppose non seulement aux perquisitions ou fouilles qui seraient pratiquées sur la personne même de celui qui en ferait l'objet, mais également à celles qui, comme dans le présent cas, portent sur des effets personnels.»¹¹³

Par contre, le droit à la vie d'une personne n'est pas absolu comme le mentionne l'arbitre Gagnon dans l'affaire Ville de Montréal :

« Par contre, le droit à la vie privée et l'interdiction faite à l'employeur de procéder à des fouilles ou perquisitions dans les effets personnels de ses salariés ne sont cependant pas absolus.»¹¹⁴

Puisque le droit d'un individu à préserver son intimité n'est pas absolu, dans quelles circonstances un employeur peut-il fouiller un employé? Nous traiterons de ce sujet au chapitre III qui traite des limites du droit à la vie privée.

2.2.1.3 Le pouvoir de l'employeur d'exiger la fouille

Une fois le droit de fouille de l'employeur établi, il faut déterminer jusqu'où un employeur peut aller pour soumettre une personne salariée à une fouille. En effet, un employeur peut-il exiger qu'un salarié subisse une fouille ? Peut-il même aller jusqu'à utiliser la force pour contraindre un employé à subir une fouille?

Selon la jurisprudence arbitrale analysée, en règle générale, l'employeur ne peut exiger de vérifier ou de fouiller les salariés ou leurs objets personnels¹¹⁵, sauf s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié a volé ou que la fouille constitue une condition de travail.

¹¹³ *Précitée*, note 110, p.9

¹¹⁴ *Idem*, p.9

¹¹⁵ *Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers, travailleurs d'usines c. Canapar Ltée*, [1985] T.A. 606, p.610. voir aussi : *Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité c. Canfarge Limitée*, [1982] T.A. 316, *Syndicat indépendant des salariés outils Québec c. Corporation outils Québec*, [1992] T.A. 646, *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 987 c. Les entreprises Cara limitée*, [1984] T.A. 10.

Dans l'affaire *Canfarge*, l'arbitre Lussier fait la différence entre le droit de demander et le droit d'exiger une fouille. L'employeur qui n'a aucun motif raisonnable de croire qu'un salarié a volé, mais qui veut par mesure préventive ou pour chercher le voleur sans avoir de soupçons sur une personne en particulier, peut demander aux salariés de se soumettre à la fouille de leurs objets personnels, mais il ne pourra en faire une obligation. L'affaire *Canfarge* en est un bon exemple. Dans ce cas, le plaignant était au courant que l'employeur effectuait, via le camion de la compagnie, le transport de boîtes d'effets personnels des employés qui le désiraient. Dans le cas en litige, l'employeur justifie sa requête pour une inspection des bagages du plaignant par le fait qu'il avait des soupçons de croire qu'il pourrait y avoir tentative de vol. Le plaignant a refusé de révéler le contenu de ses bagages et il fut suspendu pour ces motifs. L'arbitre Lussier conclut dans les termes suivants à ce sujet:

« Ceci dit, il reste que l'employeur, comme n'importe quel individu, a droit de demander à un salarié qu'il laisse inspecter ses bagages. Mais le droit de demander et le droit d'exiger sont des choses complètement différentes.

De la même façon qu'un policier peut requérir d'un individu une déclaration extra judiciaire mais qu'il ne peut l'exiger, de la même façon l'employeur pouvait requérir l'inspection des bagages de Giroux sans pour autant pouvoir l'exiger.»¹¹⁶

Par contre, plusieurs tribunaux ont reconnu que l'employeur pouvait exiger de vérifier le contenu d'objets personnels lorsqu'il existe au préalable, explicitement ou implicitement, une pratique à cet effet dans l'entreprise ou que la fouille constitue une condition de travail au sens de la convention collective. Il s'agit alors, selon eux, d'une condition d'emploi ou de maintien de l'emploi connue des salariés de l'entreprise¹¹⁷, tel que l'indiquent les propos suivants de l'arbitre Lippé dans l'affaire *Cara* :

« Je suis d'opinion que l'impossibilité en droit de forcer un individu à se soumettre à des fouilles de ses effets personnels peut être tempéré par les conditions de son emploi.»¹¹⁸

¹¹⁶ *Précitée*, note 115, p.320.

¹¹⁷ *Précitée*, note 115, p.654.

¹¹⁸ *Précitée*, note 112, p.15.

La Cour supérieure, dans l'affaire Rona-Dismat, est du même avis :

« Un salarié n'est pas obligé de se soumettre à une fouille sauf lorsqu'il existe un règlement chez l'employeur, appuyé sur une pratique constante et qu'il s'agit là d'une condition de travail.»¹¹⁹

La pratique est définie comme étant une condition de travail bien établie, généralisée et connue de tous les employés. Dans certains cas, la pratique repose sur un règlement d'entreprise. Dans les situations où la façon d'exercer la fouille est prévue dans la convention collective, la jurisprudence arbitrale reconnaît à l'employeur un droit de fouille. Lorsqu'il y a pratique établie ou condition de travail prévue dans la convention collective, l'employeur se voit conférer d'emblée un droit de fouille, sans que l'on se questionne véritablement sur les motifs raisonnables qui justifient une telle fouille.

Cette façon de concevoir le droit de fouille de l'employeur nous semble questionnable dans la mesure où la jurisprudence arbitrale est unanime, rappelons-le, à dire que la fouille constitue une atteinte à la vie privée. Or, le fait qu'on reconnaisse à l'employeur un droit de fouille, sans autre questionnement sur son bien-fondé, quand on constate qu'il procède depuis plusieurs années à des fouilles sans objection de la part des salariés ou du syndicat ou encore que la convention collective encadre l'exercice de la fouille, permet à l'employeur d'être exempté de prouver qu'il a des motifs raisonnables pour porter atteinte au droit à la vie privée. La pratique ou la condition de travail prévue dans la convention collective devient alors une autorisation «en blanc» à la fouille et constitue plus qu'une présomption de motifs raisonnables de l'employeur pour exercer la fouille. Il s'agit en fait d'une renonciation au droit de contester le bien-fondé de la fouille elle-même, sans être cependant une renonciation à contester la manière dont la fouille est menée. En effet, dans ces situations, les arbitres contrôlent la façon dont la fouille est exercée, mais refusent de remettre en cause le bien-fondé de la fouille elle-même sur la base des motifs raisonnables.

Afin de donner plein effet au droit à la vie privée garanti par l'article 5 de la Charte, y aurait-il lieu de renverser le fardeau de preuve quant au bien-fondé de la fouille dans les cas où elle peut être considérée comme étant une condition de travail dans l'entreprise? Selon l'article 9.1, c'est l'employeur qui supporte le fardeau de preuve quant aux limites du droit à la vie privée tel que nous l'avons déjà expliqué dans le premier chapitre. Quand la fouille est une condition de travail dans l'entreprise, on pourrait présumer que l'employeur a des motifs raisonnables pour procéder à une fouille et il reviendrait au syndicat de prouver le contraire. Ce dernier devrait alors prouver que l'employeur n'avait pas de motifs raisonnables pour procéder à une fouille. La question des motifs raisonnables sera traitée dans le chapitre 3, mais à ce stade-ci, il est important d'indiquer qu'au-delà des motifs raisonnables justifiant une fouille, la jurisprudence arbitrale est unanime pour dire que l'employeur ne peut contraindre un salarié. Les propos suivants de l'arbitre Marcheterre dans l'affaire Steinberg sont particulièrement éloquentes :

« Si l'employeur, ou un de ses agents, a le droit de fouiller un employé s'il a des motifs raisonnables et probables de croire que cet employé a volé, il ne peut pour autant utiliser la force à l'endroit du salarié qui se rendra coupable d'insubordination.»¹²⁰

Il ajoute plus loin :

« La force nécessaire ne peut être utilisée que pour arrêter le salarié, et l'arrestation d'un individu par un citoyen, c'est-à-dire une personne qui n'est pas en autorité, ne peut être faite que conformément à la loi, soit l'article 449 du Code Criminel canadien.»¹²¹

Notons toutefois que selon les dispositions de l'article 449 du Code Criminel, toute personne peut arrêter sans mandat un individu en train de commettre un acte criminel ou qu'elle croit, pour des motifs raisonnables et probables, qu'il a commis un tel acte et fuit des personnes autorisées à l'arrêter.¹²² Cet article est d'application limitée puisqu'il suppose que la personne a

¹¹⁹ Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, section locale 107 c. Le Groupe Rona Dismat inc., [1991] D.T.E. 91T-841 (C.S.), p.5.

¹²⁰ Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 c. Steinberg inc., [1989] D.T.E. 89T-581 (T.A.), p. 20.

¹²¹ *Idem*, p.21.

¹²² *Précitée*, note 39, p.4.

été prise en flagrant délit ou qu'elle tente de fuir alors qu'on a des motifs raisonnables et probables de croire à un délit.

La doctrine s'entend aussi pour dire que l'employeur ne peut forcer un individu à subir une fouille. Ainsi, les auteurs Bernier, Granosik et Pedneault y vont du commentaire suivant :

« L'employeur peut ordonner à un salarié d'agir de la sorte mais ne peut toutefois pas fouiller de force un salarié qui refuserait que l'employeur procède à une fouille. En effet, il ne s'agit pas d'une arrestation mais bien d'une vérification de la part de l'employeur. En cas de refus du salarié de laisser son supérieur ou un gardien examiner le contenu de sa boîte à lunch, l'employeur n'est pas justifié d'y aller de force.»¹²³

Bien que l'employeur ne puisse contraindre un salarié à la fouille, il peut néanmoins lorsque la fouille peut être exigée, imposer une mesure disciplinaire appropriée au salarié récalcitrant. En effet, on reconnaît, d'une façon générale, que l'employé a le devoir d'obéir aux directives de son employeur. Par conséquent, lorsqu'un salarié refuse de se soumettre à l'ordre de son employeur de le laisser procéder à une fouille, il commet un acte d'insubordination.¹²⁴ Sur ce sujet, l'arbitre Cliche, dans l'affaire *Mine Doyon*, se prononce ainsi :

« L'employeur a très certainement le droit de discipliner celui qui refuse une fouille, car il a le droit de fouiller les individus qui quittent ses locaux. La compagnie peut pénaliser ceux qui refusent la fouille, car les contrevenants nient un droit qui appartient à la compagnie et ce, sans raison. Le refus de se faire fouiller mérite des mesures disciplinaires qui devraient être très sévères, annoncées dans les meilleurs délais et appliqués à tous sans exception.»¹²⁵

La Cour supérieure, dans l'affaire *Rona-Dismat*, s'exprime ainsi sur le même sujet :

¹²³ *Idem*, note 39, p.21-167.

¹²⁴ *Idem*.

¹²⁵ *Précitée*, note 109, p.9-11.

« Si l'employé choisit de ne pas s'y soumettre, il s'expose à des sanctions, tout comme au cas de manquement à tout autre règlement légitime de l'employeur.»¹²⁶

La doctrine va aussi dans le même sens et les auteurs Bernier, Granosik et Pedneault s'expliquent ainsi :

« Lorsque la demande de l'employeur de procéder à la fouille est justifiée, le salarié qui refuse de s'y soumettre s'expose alors à des sanctions disciplinaires ainsi qu'aux présomptions de fait qu'on pourrait tirer de son refus.»¹²⁷

Par contre, il faut préciser qu'un employeur ne pourra pas sanctionner un salarié à qui il ne peut que demander de se soumettre à une fouille, sans cependant pouvoir exiger une telle fouille. Dans ce cas, les arbitres vont considérer qu'il n'y a pas de manquement de la part du salarié. C'est notamment le cas dans l'affaire *Canfarge* :

« Le plaignant avait donc le droit, strictement parlant de refuser cette demande sans même fournir de motifs. C'est à peu près ce qu'il a fait. Or, on le punit spécifiquement pour avoir refusé de se plier à cette demande. Le salarié a le devoir d'obéir à un ordre de son supérieur mais encore faut-il que cet ordre soit relatif à son travail (ce qui n'est pas le cas ici) et qu'il n'ait pas pour effet d'affecter ses droits individuels fondamentaux.»¹²⁸

L'arbitre Lussier, dans l'affaire *Canapar*, partage la même opinion et mentionne : « Celui ou ceux des salariés qui refuseront de s'y soumettre ne commettront pas de faute car ils ne font qu'exercer leur droit.»¹²⁹

Nous pouvons conclure qu'il existe bel et bien un droit à la vie privée pour le salarié qui est soumis à des fouilles par son employeur. Cependant, ce droit n'est pas complètement pris en

¹²⁶ *Précitée*, note 119, p.7.

¹²⁷ *Précitée*, note 39, p.21-168.

¹²⁸ *Précitée*, note 115, p.319.

¹²⁹ *Précitée*, note 115, p.610.

compte quand la fouille est considérée comme une condition de travail par les tribunaux. Ceux-ci ne se questionnent pas sur la légalité de l'ensemble des limites puisqu'ils contrôlent seulement la façon dont la fouille est exercée. Tel que nous l'avons déjà expliqué, il nous semble que les motifs raisonnables justifiant la fouille devraient pouvoir être contrôlés lorsque ceux-ci sont remis en cause par un salarié ou le syndicat dans un cas donné. Dans le chapitre 3, les divers motifs pouvant justifier la fouille seront examinés.

2.2.2 La surveillance électronique des conversations au travail

Lorsqu'on parle de surveillance des conversations au travail en rapport avec le droit à la vie privée, il peut s'agir d'une conversation que l'employeur enregistre à l'insu du salarié avec qui il parle afin de l'utiliser en preuve contre lui ou encore de l'interception et de l'enregistrement d'une conversation téléphonique par l'employeur à l'insu ou dans certains cas à la connaissance d'un salarié qui est l'un des interlocuteurs soit en vue d'obtenir une preuve contre lui ou encore de surveiller l'exécution de son travail. Quand y aurait-il atteinte au droit à la vie privée?

Lorsque la communication est à caractère privée, le paragraphe 2 de l'article 36 *C.c.Q.* prévoit que l'utilisation ou l'interception volontaire d'une communication de cette nature peut constituer une atteinte au droit à la vie privée. La question est alors de savoir ce qu'est une communication privée. On peut aussi se demander si une personne salariée peut prétendre que sa vie privée est surveillée lorsque l'employeur intercepte toutes les conversations qu'elle tient au travail pendant une période déterminée ou indéterminée? Le paragraphe 4 de l'article 36 *C.c.Q.* indique en effet que la surveillance de la vie privée par quelque moyen que ce soit peut constituer une atteinte à la vie privée. Cette dernière question soulève donc une interrogation plus générale sur l'existence même d'une vie privée au travail. Comme cette question sera abordée dans le cadre de la prochaine section, nous n'en traitons pas ici.

Dans la présente recherche, six (6) décisions ont été recensées concernant la surveillance électronique des conversations tenues au travail. Parmi ces décisions, deux d'entre elles portent sur des litiges formés avant 1994, alors que les quatre autres visent des contestations qui ont pris naissance après l'entrée en vigueur du *Code civil du Québec* en 1994. Toutefois, dans toutes ces décisions, la question du droit à la vie privée a été abordée sous l'angle du caractère privé de la communication. C'est seulement dans l'arrêt *Srivastava* que la communication tenue au travail, dans un lieu - il faut le dire - particulier et privilégié, a été reconnue comme étant privée.

Il est important de souligner que la notion de communication privée n'est pas définie dans le *Code civil du Québec*. L'article 183 du Code criminel offre une définition qui peut cependant inspirer en matière civile et de droits de la personne. Cet article se lit comme suit :

« Communication orale ou télécommunication dont l'auteur se trouve au Canada, ou destinée par celui-ci à une personne qui s'y trouve et qui est faite dans des circonstances telles que son auteur peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle ne soit pas interceptée par un tiers. La présente définition vise également la communication radio-téléphonique traitée électroniquement ou autrement en vue d'empêcher sa réception par une personne autre que celle à laquelle son auteur la destine.»

On peut remarquer à la lecture de cette définition que le législateur renvoie dans cet article au concept d'attente raisonnable de vie privée pour déterminer le caractère privé d'une communication. Le test de l'attente raisonnable est également retenu dans l'affaire *Srivastava*. Dans cette affaire, la conversation téléphonique d'un prêtre a été interceptée et enregistrée par les administrateurs d'un temple de Hindu. Congédié sur la base de la conversation téléphonique interceptée, le prêtre a poursuivi son employeur en dommages-intérêts au motif d'une atteinte à sa vie privée et à une violation de son droit à des conditions de travail justes et raisonnables. Pour déterminer l'existence d'un droit à la vie privée, la Cour d'appel retient le test de l'attente subjective raisonnable de vie privée en s'inspirant du test développé par la Cour suprême du Canada en application de l'article 8 de la *Charte canadienne* :

« Comme l'article 5 de la charte québécoise, l'article 8 de la charte canadienne protège la vie privée des citoyens contre l'ingérence d'autrui, la seule différence étant que la charte canadienne ne s'applique qu'aux actions gouvernementales. Étant donné que les deux chartes protègent essentiellement le même droit à la vie privée, il n'est pas surprenant de constater que les décisions concernant l'article 5 de la charte québécoise font souvent appel aux principes énoncés en vertu de l'article 8 de la charte canadienne. En effet, les causes civiles impliquant le droit à la vie privée, les juges commencent souvent leur analyse en se demandant si la personne visée possède une expectative raisonnable de vie privée. Il faut souligner que la charte canadienne ne s'applique pas en l'espèce (la requête ne vise pas une action gouvernementale) mais qu'on peut s'en inspirer pour interpréter la charte québécoise.»¹³⁰

Par ailleurs, la Cour d'appel déclare que ce sont les conversations qui sont protégées et non le téléphone. La Cour rompt ainsi avec l'approche qu'elle avait adoptée une décennie plus tôt dans l'affaire *Saulnier*. Pour disposer de cette affaire, la Cour avait pris en considération le fait que le téléphone mis sous écoute était la propriété de l'employeur. Dans *Srivastava*, la Cour d'appel rejette le critère de la propriété du téléphone pour déterminer une expectative raisonnable de vie privée lorsqu'il s'agit d'une conversation au travail.

Bien que nous ayons peu de décisions touchant la surveillance des conversations au travail, il est possible de dégager certains critères utilisés dans la jurisprudence pour déterminer l'attente raisonnable de vie privée lors d'une conversation. Notons cependant que ces critères sont le résultat de notre analyse puisque les décisions étudiées disposent rapidement de toute la question de la vie privée, à l'exception de l'arrêt *Srivastava* qui examine la question plus en profondeur.

2.2.2.1 Critères

On remarque après l'analyse des quelques cas dont nous disposons que deux critères sont susceptibles de servir pour déterminer le caractère privé de la communication: la nature de la

¹³⁰ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec) inc.*, [2001] R.J.Q. 1111 (C.A.), p. 1122.

fonction de l'interlocuteur qui se plaint d'une atteinte à sa vie privée et le contenu de la conversation.

2.2.2.1.1 La nature de la fonction du salarié et les conditions dans lesquelles il l'exerce

La fonction exercée par le salarié et les conditions dans lesquelles il l'exerce semble un critère pertinent particulièrement dans les cas où la conversation tenue par celui-ci est interceptée par l'employeur. Par exemple, dans l'affaire *Srivastava*, il s'agit d'un prêtre, Sharma, de Hindu Mission of Canada qui assure seul le bon fonctionnement du temple au quotidien. À ce sujet, la Cour d'appel constate qu'il avait une attente raisonnable de vie privée :

« En l'espèce, il est évident que subjectivement, dans le temple, Sharma s'attendait à pouvoir communiquer de manière privée avec Mme Srivastava au téléphone.»¹³¹

La Cour ajoute également :

« De même, l'assignation du prêtre au temple pendant des journées entières impliquait l'utilisation par ce dernier de l'appareil téléphonique pour des besoins exclusivement privés.»¹³²

De plus, sa fonction l'amène à recevoir les confidences de ses fidèles. À cet égard, la Cour d'appel reconnaît le caractère privé des conversations qu'un prêtre tient avec ses fidèles. Le fait d'être prêtre semble protéger la conversation, puisque la Cour infère que les fidèles vont rechercher conseils et directives spirituels auprès du prêtre :

« En effet, en mettant l'appareil téléphonique du temple sous écoute, l'intimé s'est donné le pouvoir de s'ingérer dans la vie privée de toutes les personnes qui appelaient au temple durant la période en cause. Selon Sharma, beaucoup de personnes l'appelaient pour lui confier leurs problèmes personnels. Les conversations entre un prêtre et ses fidèles sont protégées par l'article 9 de la

¹³¹ *Idem*, p.1122.

¹³² *Idem*, p.1123.

charte québécoise. Ainsi, le fidèle qui recherche conseil et directive spirituelle auprès d'un prêtre jouit d'une assurance quasi-constitutionnelle de non-divulgateion.»¹³³

Lorsqu'on compare la situation du prêtre Sharma dans *Srivastava* avec celle de l'agent de relations humaines dans l'affaire *C.L.S.C Les Forges*, on constate que la nature de la fonction exercée n'a plus du tout le même poids dans ce cas compte tenu des conditions dans lesquelles elle s'exerce. L'agent de relations humaines devait répondre au téléphone à des cas d'urgence de nature psychosociale, écouter les gens, faire une évaluation du cas et dans certaines situations, il devait intervenir. Dans ce cas, l'agent de relations humaines se voyait confier des problèmes personnels comme le prêtre dans l'affaire *Srivastava*. Toutefois, contrairement au prêtre, l'agent de relations humaines n'avait pas de relations professionnelles privilégiées avec les personnes qui lui téléphonaient. Il travaillait dans un centre d'appel pour répondre aux personnes en détresse psychologique en situation d'urgence. Dans une autre affaire, celle de *Saulnier*, la réceptionniste devait répondre à tous ceux qui téléphonaient chez l'employeur. Elle n'avait pas non plus de relations professionnelles privilégiées ou particulières avec les clients de l'employeur.

Le prêtre dans *Srivastava* semble bénéficier d'une grande autonomie dans l'exercice de sa fonction. C'est lui qui détient l'autorité dans le temple, alors que l'agent de relations humaines dans *C.L.S.C. Les Forges* et la réceptionniste dans *Saulnier* ne sont pas en position d'autorité dans le cadre de la fonction qu'ils exercent chez l'employeur. Ils n'ont pas non plus d'autonomie dans l'exécution de leur fonction. Ils sont tous les deux dans leur fonction respective des exécutants, alors que le prêtre est en charge du temple.

Dans les trois cas illustrés précédemment, la nature de la fonction et les conditions dans lesquelles elle est accomplie prennent de l'importance dans la mesure où l'employeur n'est pas parti prenante de la conversation interceptée. C'est lui qui l'intercepte et l'enregistre. Quand l'employeur participe à la conversation qu'il enregistre à l'insu de la personne salariée, c'est le statut qu'a celui-ci à ce moment-là qui semble devenir alors un critère pertinent. S'il est dans

¹³³ *Idem*, p.1123.

l'exercice de sa fonction et en relation d'autorité par rapport à la personne salariée, ces éléments semblent constituer des critères justifiant le fait que la conversation n'avait pas un caractère privé, tel qu'il s'en dégage des propos suivants de l'arbitre Lefebvre dans l'affaire *Ville de Laval* :

« Les échanges sont intervenus dans un rapport d'autorité et, à ce titre, M. Vaillancourt agissait dans l'exercice de ses fonctions et non pas en tant que partie privée.»¹³⁴

Par contre, lorsque le salarié enregistre une conversation tenue entre lui et l'employeur ou entre une personne qui parle en sa faveur et l'employeur, la conversation semble prendre un caractère privé; du moins c'est ce qui se dégage des propos tenus par la Cour d'appel dans l'affaire *Thibodeau*. La Cour d'appel qualifie d'emblée, comme étant privée, la conversation entre le conjoint de la plaignante et l'un des conseillers municipaux :

« Au cours de l'audition devant la Commission, l'intimée dépose en preuve un enregistrement clandestin fait par son conjoint d'une conversation privée entre lui-même et l'un de ses conseillers municipaux, Robert Heppell, conversation relative à sa mutation.»¹³⁵

On peut s'interroger sur les motifs de la Cour pour conclure au caractère privé de la conversation puisqu'elle ne l'explique pas d'une part et que d'autre part la jurisprudence n'a pas tendance à reconnaître qu'une conversation est privée quand c'est l'employeur qui procède à l'enregistrement de la conversation qu'il tient avec son employé. Selon que c'est l'employeur ou le salarié qui enregistre, la conversation pourra prendre un caractère professionnel dans le premier cas et un caractère privé dans le second. Il semble donc y avoir deux poids, deux mesures pour la même conversation, avec les mêmes interlocuteurs.

¹³⁴ Association des pompiers de Laval c. Ville de Laval, [1995] D.T.E. 95T-74 (T.A.), p.11.

2.2.2.1.2 Contenu de la conversation

Le contenu de la conversation paraît être déterminant lorsqu'il s'agit d'identifier le caractère privé par opposition au caractère professionnel de la conversation tenue. En effet, dans les décisions analysées, on semble présumer que la conversation qui porte sur des sujets reliés au travail ne peut pas être privée, sous réserve de l'obligation de confidentialité. L'arbitre Durand, dans l'affaire *C.L.S.C. Les Forges*, s'explique ainsi sur ce sujet :

« Ces conversations ne sont pas privées puisque l'employeur enregistrerait le travail du plaignant qui consiste à répondre au téléphone à des cas d'urgence de nature psychosociale, d'écouter des gens, faire une évaluation du cas et, dans certaines situations intervenir.»¹³⁶

Dans l'affaire *Ville de Laval*, l'arbitre Lefebvre partage la même opinion que son collègue :

« Le sujet des conversations porte spécifiquement sur des conditions de travail découlant de la convention collective. Par conséquent, M.Vaillancourt parle de sujets qui ne le concernent pas personnellement mais à titre de directeur du service des incendies. Il ne s'agit pas de conversations de nature privée.»¹³⁷

Dans l'affaire *Saulnier*, la Cour d'appel partage aussi la même opinion :

« Les appels reçus par l'intimée ou faits par elles concernent normalement les affaires de l'appelant . Quant au contenu des conversations qu'on veut mettre en preuve, elles ne portent pas sur des matières relevant de la vie privée de l'intimée, de ses relations familiales ou sociales mais uniquement d'affaires commerciales de l'appelant.»¹³⁸

La Cour d'appel conclut :

¹³⁵ *Ville de Sept-Iles c. Micheline Thibodeau et Commission municipale du Québec*, 27 octobre 1997 (C.A.),p.3.

¹³⁶ *Syndicat des employés du C.L.S.C. les Forges (CSN) c. C.L.S.C. les Forges*, [1997] T.A. 667-679, p.677.

¹³⁷ *Précitée*, note 134, p.8.

¹³⁸ *Roy c. Saulnier*, [1992] R.J.Q. 2419 (C.A.) p. 2424.

« Je ne puis non plus me convaincre que l'intimée puisse prétendre qu'elle pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ses conversations d'affaires, en cours de travail, ne soient pas interceptées par l'employeur qui la paie pour recevoir ou faire des appels.»¹³⁹

À la lumière des décisions analysées, on constate que dès que la conversation touche au travail, les tribunaux insistent sur ce critère pour en venir à la conclusion qu'elle n'est pas privée. D'ailleurs, l'arrêt *Srivastava* ne rompt pas avec cette logique jurisprudentielle puisque la Cour d'appel met elle aussi l'emphase sur les propos tenus pendant la conversation et même sur le ton sur lequel la conversation s'est tenue pour déterminer le caractère privé de la conversation :

« Les conversations enregistrées étaient de nature privée. Les appelants étaient des bons amis qui partageaient leurs peines et succès par le biais du téléphone. En conséquence, il serait illogique d'affirmer que les appelants n'avaient pas une expectative raisonnable de vie privée quant aux conversations. La nature et le ton démontrent clairement le contraire.»¹⁴⁰

Elle conclut :

« Les conversations téléphoniques interceptées par l'intimée étaient nécessairement privées et privilégiées.»¹⁴¹

En somme, à la suite de l'examen des décisions précitées, on doit conclure qu'une personne salariée peut rarement prétendre à une attente raisonnable que sa conversation soit privée lorsqu'elle est au travail. On peut croire que ce sera seulement dans des situations où cette personne est en position d'autorité qu'elle détient une large autonomie dans sa fonction et que dans le cadre de celle-ci, elle reçoit des informations confidentielles ou privilégiées qu'elle pourra croire raisonnablement que la conversation qu'elle tient est privée.

¹³⁹ *Idem*, p.2425.

¹⁴⁰ *Précitée*, note 130, p. 1122.

¹⁴¹ *Idem*, p.1123.

2.2.3 Surveillance par caméra vidéo

En 1999, la Cour d'appel, dans l'affaire *Bridgestone/Firestone*, rompt avec la jurisprudence antérieure en déclarant que le droit à la vie privée suit la personne.¹⁴² Puisque ces intérêts de protection de la vie privée peuvent se maintenir avec des intensités diverses, même dans les lieux où un individu peut être en vu public,¹⁴³ qu'en est-il de l'existence du droit à la vie privée au travail?

La relation de travail implique la reconnaissance d'un pouvoir de direction et de contrôle, justifié par la nécessité d'aménager et de diriger le travail afin d'assurer la réalisation des finalités de l'entreprise.¹⁴⁴ Au travail, l'employeur a le droit de contrôler l'exécution du travail, contrôle qui traditionnellement a été exercé par les représentants de l'employeur. Par contre, la subordination juridique qui découle du contrat de travail n'est pas un élément suffisant pour nier l'existence du droit à la vie privée au travail. À ce sujet, la Cour d'appel déclare :

« La relation de dépendance dans l'exécution du travail ne permet pas d'induire un consentement du salarié, au sens de l'article 35, à toute atteinte à sa vie privée.»¹⁴⁵

Puisque ce rapport de dépendance juridique et fonctionnelle ne colore pas toutes les relations entre l'employeur et le salarié, il est permis de croire que le droit à la vie privée au travail peut exister et à ce sujet, la Cour d'appel déclare :

« Même à l'intérieur de celui-ci, peuvent se poser des problèmes de protection du droit à la vie privée et de la dignité du travailleur.»¹⁴⁶

¹⁴² *Précitée*, note 88.

¹⁴³ *Idem*, p.2242.

¹⁴⁴ *Idem*, p.2243.

¹⁴⁵ *Idem*.

¹⁴⁶ *Idem*.

2.2.3.1 La reconnaissance du droit à la vie privée au travail lorsque le salarié est surveillé par un système de caméras vidéo.

L'article 36 de *C.c.Q.* énumère de façon non exhaustive des situations pouvant être qualifiées d'atteinte à la vie privée :

Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants :

3. Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés.
4. Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit.

Au travail, rares sont les lieux considérés comme étant privés et ainsi visés par l'article 36 (3) du *C.c.Q.* Les salles de toilettes et les vestiaires font cependant exception à cette règle. Dans l'affaire *Société des alcools du Québec c. le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ*, l'arbitre Lussier s'exprime ainsi à ce sujet :

« Bien sûr, il existe des cas où à l'occasion du travail on restera quand même dans le domaine de la vie privée. Je pense à des conversations privées entre salariés pendant la période de pause ou encore à des circonstances qui, de par leur nature même, sont du domaine strictement privé (aller à la salle de toilettes par exemple).»¹⁴⁷

Dans l'affaire *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 c. La Brasserie Labatt (Montréal)*, c'est à la suite d'actes de vandalisme perpétrés dans l'usine que l'employeur a installé des caméras vidéo dans le vestiaire des employés. Dans cette affaire, l'arbitre Foisy arrive à la conclusion suivante :

« Il s'agit d'un lieu où les employés posent des gestes de nature privée, qui ne

¹⁴⁷ *Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ c. La Société d'alcool du Québec, T.A.*, 14 décembre 1982, p.3.

concernent pas leur employeur.»¹⁴⁸

Pour ce qui est des situations visées par l'article 36 (4) du *C.c.Q.*, un premier constat s'impose : l'idée d'une vie privée au travail n'existe pas selon la jurisprudence, si ce n'est dans certains lieux dits privés. À ce sujet, l'arbitre Lussier déclare, dans l'affaire *SAQ*:

« Le salarié, dans l'exécution de ses fonctions, a des agissements qui n'appartiennent pas à sa vie privée, sauf exceptions.»¹⁴⁹

L'arbitre Cliche fait un constat semblable dans l'affaire *Poulie Maska* :

« La jurisprudence établit que sur un lieu de travail, un salarié n'est pas véritablement dans un endroit privé. Il n'est pas, comme par exemple, chez lui, à son domicile. Lorsqu'un travailleur est à l'usine, ses agissements n'appartiennent pas véritablement à sa vie privée.»¹⁵⁰

Dans l'affaire *Parc-Auto*, l'arbitre Nadeau partage la même opinion que son collègue :

« La surveillance vidéo et la filature dont M.Nadeau a été ici l'objet ne constituent aucunement une atteinte à sa vie privée. Cette surveillance et cette filature ont été faites alors qu'il était au travail et qu'il conduisait un équipement de l'employeur. M.Nadeau effectuait alors du travail pour le compte de l'employeur.»¹⁵¹

L'arbitre Dupont conclut dans le même sens dans l'affaire *Provigo* :

« (...) Mme Litowski, lorsqu'elle a été surveillée était sur les lieux du travail, que d'autres personnes apparaissaient sur les cassettes vidéo et que l'employeur a un enregistrement de faits et de gestes qui se sont passés sur un poste de travail; il n'y

¹⁴⁸ *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 c. Brasserie Labatt Ltée (Montréal)*, [1999] R.J.D.T. 648 (T.A.).

¹⁴⁹ *Précitée*, note 147, p.3.

¹⁵⁰ *Le Syndicat des employés de Poulies Maska inc. c. Les Poulies Maska inc.*, [2001] 2001T-620 (T.A.), p.9.

¹⁵¹ *Syndicat des travailleurs et travailleuses des stationnements du Québec (CSN) c. Société Parc-Auto du Québec*, [1999] D.T.E. 99T-1093 (T.A.), p.13.

avait aucune caméra dans les toilettes, où l'intimité de la salariée aurait pu être violées.»¹⁵²

Pour expliquer leur position sur l'inexistence du droit à la vie privée au travail, les tribunaux se basent sur la subordination juridique et le droit de contrôle du travail des salariés par l'employeur. C'est ainsi que l'arbitre Lussier, dans l'affaire *SAQ*, explique sa position :

« Mais de façon générale, un salarié au travail loue ses services à un employeur qui a le droit de prendre les mesures qui s'imposent pour vérifier la nature et la qualité du travail fourni. À cette fin, rien ne lui interdit de surveiller le salarié pour s'assurer de la qualité de son travail et on ne peut certes pas prétendre que pendant le temps où le salarié effectue sa prestation de travail, on est toujours dans le strict domaine de la vie privée.»¹⁵³

L'arbitre Durand, dans l'affaire *Bombardier*, est du même avis que son collègue :

« Au surplus, sur les lieux de travail, un employé a toujours une relation de subordination avec son employeur et doit fournir une prestation de travail normale, adéquate et sauvegarder les biens de l'employeur. Les présents faits ont pris place sur les lieux de travail. L'employeur a un droit de surveillance, et ceci a toujours été reconnu.»¹⁵⁴

Il faut rappeler ici que le critère de subordination juridique n'est pas un élément suffisant pour justifier l'inexistence du droit à la vie privée. Ainsi, les tribunaux écartent la question du droit à la vie privée au travail puisque la plupart des motifs allégués, devant eux, portent sur la justification de l'employeur pour exercer la surveillance. Ce faisant, on évacue toute la question du droit à la vie privée des salariés au travail. Pourtant, ces mêmes tribunaux reconnaissent ce moyen de surveillance comme étant intrusif et pouvant, dans certaines

¹⁵² *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 504 c. Provigo Distribution inc., Les Supermarchés Provigo*, [1996] T.A. 38, p.48.

¹⁵³ *Précitée*, note 147, p.2.

¹⁵⁴ *Bombardier Inc. Canadair c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge de l'avionnerie de Montréal, loge 712, C.T. C./F.T.Q.*, [1996] T.A. 251, p.270.

circonstances, brimer le droit des travailleurs à des conditions de travail justes et raisonnables garantis par l'article 46 de la Charte.

2.2.3.2 Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables

En se questionnant sur le caractère juste et raisonnable du moyen de surveillance utilisé par un employeur, les tribunaux admettent ni plus ni moins l'aspect intrusif de ce type de surveillance. On peut, en effet, faire une distinction entre une surveillance normale, effectuée par les superviseurs ou les contremaîtres, de celle effectuée par une caméra vidéo. Cette surveillance est normale parce que l'humain n'a pas la même capacité d'emmagasiner de l'information que la machine. Les humains ne traitent pas l'information de la même manière que la machine puisque l'être humain possède des dimensions sociales, psychologiques et émotives. L'observation faite par l'humain est également différente puisque ce dernier va avoir un respect de l'intimité auquel peut s'attendre raisonnablement un salarié au travail (ne pas être constamment épié dans tous ses faits et gestes). Déjà en 1972, l'arbitre Guy Duluth faisait le point sur cette question dans l'affaire *Liberty Smelting 1972 Ltd* :

« Il ne fait aucun doute, dans mon esprit, qu'à moins de dispositions expresses ou implicites ou contraire dans la convention, l'employeur ne peut utiliser des circuits de télévision fermés à des fins disciplinaires ou analogues. L'ouvrier, le travailleur, n'est pas un robot non plus qu'un esclave, se fût-il engagé par contrat à consacrer tout son temps et toute son énergie à un employeur pour un travail donné. En tout temps et en tout lieu, il conserve sa dignité d'homme, sa liberté individuelle. Il répugne à l'esprit qu'au cours des opérations quotidiennes de son travail il soit constamment sous observation électronique au moyen de caméras braquées sur lui, que tous ses moindres gestes puissent être épiés de façon continue tel un microbe sous le microscope.»¹⁵⁵

L'arbitre Laflamme s'exprime ainsi dans l'affaire *Garaga*:

« Je suis d'avis que la surveillance exercée normalement par un contremaître en

autorité afin de s'assurer de la qualité du travail, de la coordination des équipes ect., que des mécanismes pour contrôler le temps de travail et les pauses aux fins du bon fonctionnement de l'organisation, de la rémunération ect., ne portent aucunement atteinte à la considération des salariés. Cependant, il en va autrement d'une surveillance exercée par une caméra.»¹⁵⁶

L'arbitre Cliche, dans l'affaire *Pouliès Maska*, émet aussi des réserves par rapport aux caméras de surveillance :

« D'une façon générale, on peut facilement affirmer qu'un employeur ne doit pas, d'une façon capricieuse et irrationnelle, se livrer à filmer ses travailleurs dans le seul but de savoir, à la seconde près, ce que chacun fait pendant la journée.»¹⁵⁷

Dans l'affaire *Liberty Smelting Work*, l'arbitre Duluth conclut:

« L'usage de ces appareils de surveillance électronique est en relation directe et immédiate avec l'urgence nécessitée où se trouve l'employeur de prévenir les vols dans des secteurs particuliers de son entreprise.»¹⁵⁸

L'arbitre Laflamme arrive à la même conclusion dans l'affaire *Garaga* :

« La surveillance électronique est une condition de travail admise exceptionnellement lorsque des faits ou des circonstances le justifient.»¹⁵⁹

En somme, lorsque les salariés sont au travail, les arbitres refusent de leur reconnaître un droit à la vie privée lorsque des caméras vidéo captent leurs faits et gestes sur les lieux de travail. Toutefois, ils constatent, en même temps, que ce moyen de surveillance peut constituer une condition de travail injuste et déraisonnable à cause de son effet intrusif auprès des salariés. À notre avis, les tribunaux craignent tout simplement de constater l'existence

¹⁵⁵ *Liberty Smelting Works (1962) LTD c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA) local 1470, T.A., 23 août 1972, p.1044-1045.*

¹⁵⁶ *Syndicat des salariés de garage (CSD) c. Garaga inc., [2002] D.T.E. 2002T-1100 (T.A.), p.6.*

¹⁵⁷ *Précitée, note 150, p.9.*

¹⁵⁸ *Précitée, note 155, p.1045.*

¹⁵⁹ *Précitée, note 156, p.8.*

d'un droit à la vie privée au travail et c'est pourquoi ils préfèrent s'en remettre à une analyse fondée sur des conditions de travail justes et raisonnables. Or, à partir du moment, où les tribunaux concluent qu'il faut des circonstances particulières pour utiliser la surveillance par caméra vidéo et qu'en l'absence de telles circonstances, que nous analyserons au chapitre 3, cette forme de surveillance peut devenir une condition de travail déraisonnable. Ils reconnaissent implicitement aux salariés un droit à l'autonomie, à l'intimité, lesquelles sont des dimensions à la base même du concept du droit à la vie privée. À défaut de respecter un certain degré d'autonomie et d'intimité au travail, les salariés peuvent y perdre leur dignité et leur liberté au profit d'un contrôle toujours plus intrusif de l'employeur.

2.2.4 La biométrie et la surveillance informatique

Dans cette section, nous analyserons un cas portant sur la biométrie et six cas portant sur la surveillance informatique. Nous allons, tout d'abord, distinguer le droit à la vie privée en regard de la biométrie et ensuite, en regard de la surveillance informatique. Dans toutes les décisions analysées, les adjudicateurs en viennent à la conclusion que le droit à la vie privée d'un salarié, soumis à une surveillance biométrique ou informatique de la part de son employeur, est inexistant.

2.2.4.1 La biométrie

Dans le cas qui nous intéresse, le système de biométrie mis en place par l'employeur, consiste à mémoriser, sous forme d'une formule binaire, certaines caractéristiques de la main (largeur, épaisseur, longueur). L'appareil identifie 90 points de la main et cette information est immédiatement transférée, par le biais de calculs algorithmiques, en un résultat binaire. C'est ce résultat binaire qui est conservé en mémoire. Lors d'une utilisation subséquente, le salarié doit s'identifier en indiquant son numéro et ensuite placer sa main sur la platine. L'opération de reconnaissance dure alors moins de deux secondes.¹⁶⁰ En aucun cas, le système ne capte les empreintes digitales des salariés.

¹⁶⁰ *Syndicat des travailleurs de Mométal (CSN) c. Mométal inc., T.A., 27 juillet 2001.*

La surveillance biométrique peut-elle affecter le droit à la vie privée ainsi que l'intégrité de la personne ce qui contrevient aux articles 1, 5, 9.1 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, aux articles 5 à 9 de la *loi sur la protection des renseignements personnels* dans le secteur privé, aux articles 35 à 37 du *Code Civil du Québec* et à la *loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*? Il va de soi que la biométrie puisse engendrer certaines inquiétudes auprès des salariés et que ces mêmes salariés puissent craindre les conséquences que ce système de surveillance peut avoir sur eux puisque les informations enregistrées portent sur la personne elle-même et qu'elle constitue une intrusion directement sur la personne. Mais puisque le système n'enregistre pas les empreintes digitales, les 90 points identifiés sur la main du salarié relèvent-elles de la vie privée?

L'arbitre Nadeau, dans l'affaire *Mométal*, croit que ces informations ne relèvent pas de la vie privée et que ce système de biométrie ne viole pas le droit à l'intégrité prévu à l'article 1 de la *Charte*. Il s'explique ainsi à ce sujet :

« Selon moi, il y a une distinction significative entre être tenu de fournir un cheveu, un échantillon de salive ou de sang et même des empreintes digitales et le fait de devoir placer une main sur une platine pendant une brève période de temps.»¹⁶¹

Face à la protection des renseignements personnels, l'arbitre Nadeau conclut que les appréhensions légitimes, au départ, n'ont plus lieu d'exister puisque l'information binaire, même si elle était retransférée à l'extérieur de l'entreprise, ne peut être utilisée, comme le sont les empreintes digitales, pour des fins d'identification car le système ne fonctionne que si la personne place sa main sur la platine et indique son numéro d'identification.¹⁶²

L'arbitre Nadeau explique aussi sa décision par le fait que la première obligation d'un salarié est de fournir sa prestation de travail et donc, d'être présent en un temps et un lieu

¹⁶¹ *Idem*, p.10.

¹⁶² *Idem*, p.11.

prédéterminé par l'employeur. Le contrôle du temps de travail devient donc un droit de l'employeur et face à ce contrôle, le salarié ne peut prétendre à une attente raisonnable de vie privée. Il s'exprime ainsi à ce sujet :

« Puisque ce temps de travail est une donnée capitale pour les deux parties, le contrôle de celui-ci est donc inévitable dans l'exécution du contrat de travail. Le salarié qui entre au travail ne peut donc avoir aucune attente subjective raisonnable de vie privée à cet égard.»¹⁶³

Suite à l'analyse de ce cas, plusieurs questions restent en suspens. En effet, malgré les arguments apportés par M^e Nadeau pour conclure à l'inexistence du droit à la vie privée dans les cas de surveillance par biométrie, nous croyons que de placer une personne salariée sous surveillance électronique peut porter atteinte à son identité, à sa valorisation et son bien-être moral, dans la mesure où sa liberté de mouvement ou de parole est comprise.¹⁶⁴ Le système de biométrie mis en place par l'employeur pour contrôler le temps de travail des salariés touche à leur identité. Ce mode de contrôle est beaucoup plus invasif que les moyens traditionnels de contrôle du temps de travail comme le poinçon-main. De plus, les informations nécessaires au bon fonctionnement du système de contrôle proviennent directement de la personne. Ces mêmes informations sont sauvegardées dans le système informatique afin de reconnaître chaque usager ce qui peut poser des problèmes au niveau de la protection des renseignements personnels si les informations venaient à être transférées à l'extérieur de l'entreprise. Est-ce que le système garanti à 100% qu'un tiers ne pourra pas avoir accès à suffisamment d'informations pour identifier un salarié ?

2.2.4.2 La surveillance informatique

La surveillance informatique comprend deux types de cas : la surveillance d'Internet et la surveillance des courriels. Grâce à des logiciels de gestion de réseaux, les employeurs peuvent surveiller les activités des salariés pendant qu'ils sont branchés. Dans les cas de

¹⁶³ *Idem*, p.15.

¹⁶⁴ *Loc. cit.*, note 34.

surveillance d'Internet, l'employeur peut surveiller soit la durée d'utilisation, le type de sites visités ou le type de fichiers téléchargés. Dans les décisions recensées, trois cas traitent de ce type de surveillance. Dans les cas de la surveillance du courrier électronique, l'employeur surveille le contenu des courriels. Dans toutes les décisions analysées, nous croyons que les tribunaux ont évacué trop rapidement toute la question du droit à la vie privée. C'est pourquoi nous proposons notre propre démarche d'analyse en deux temps pour traiter du droit à la vie privée des salariés au travail : soit la surveillance d'Internet et ensuite la surveillance du courrier électronique.

2.2.4.2.1 La surveillance d'Internet

Dans toutes les décisions analysées, les tribunaux s'appuient sur le droit de contrôle du salarié par l'employeur pour nier à celui-ci un droit à la vie privée au travail. En fait, ils éludent toute la question du droit à la vie privée du salarié en alléguant le droit de contrôle et la possession de l'équipement. Ils ne répondent pas réellement à la question qui est ici de savoir si le salarié possède une attente raisonnable de vie privée face à la durée d'utilisation d'Internet et le type de sites visités. Est-ce que c'est deux types d'information sont réellement à caractère intrinsèquement personnels? Pour les adjudicateurs, le fait d'utiliser l'Internet durant ses heures de travail, et ce, de façon importante constitue un vol de temps commis aux dépens de l'employeur. Dans l'affaire *CAE électrique*, l'arbitre Tremblay considère que puisque le plaignant utilisait Internet durant ses heures de travail pour des fins personnelles ce qui était incompatible avec les règles de l'entreprise, il est normal que l'employeur surveille l'utilisation Internet. Il s'exprime ainsi à ce sujet :

« L'usage de l'Internet est un avantage qui n'est pas offert à tous les employés de l'entreprise; le plaignant a dû obtenir une autorisation pour bénéficier de cet avantage, et il a dû s'engager à respecter certaines règles quant à son utilisation. L'utilisation de l'Internet était restreinte à des fins de travail seulement durant les heures de travail; hors des heures de travail, l'utilisation de l'Internet devenait un avantage à des fins personnelles pour le plaignant mais certaines contraintes demeuraient, telles que l'interdiction de transmettre des informations de nature confidentielles en rapport avec le travail et l'entreprise, l'interdiction de transférer des informations venant de l'extérieur

via Internet à cause des risques d'importer des virus informatiques et l'interdiction d'utiliser du matériel pornographique.»¹⁶⁵

Dans les décisions étudiées, les tribunaux s'appuient sur le fait que l'attente raisonnable de vie privée du salarié est quasiment inexistante dès qu'il se trouve au travail, pour nier le droit à la vie privée. L'arbitre Rousseau, s'exprime ainsi à ce sujet dans l'affaire *Musée des Beaux-Arts* :

« Le droit au respect de la vie privée ne saurait empêcher l'employeur de contrôler l'exécution du travail : vérifier si du travail utile a été fait et s'assurer que l'équipement et les lieux sont utilisés aux fins de rencontrer les objectifs de l'entreprise.»¹⁶⁶

Il ajoute plus loin :

« Lorsque l'employé est au travail, ou dans les locaux de l'entreprise, son expectative de confidentialité, ou de respect de sa vie privée, se trouve plus restreinte.»¹⁶⁷

Lorsqu'il est question de surveillance informatique de l'Internet où les employeurs surveillent le temps d'utilisation ou le type de sites visités, la doctrine partage la même opinion que les tribunaux. À ce sujet, Rhéaume Perreault rappelle, dans son article sur l'adoption d'une politique d'utilisation du courrier électronique et d'Internet : où est le bogue :

« L'employeur peut contrôler le travail des salariés en raison des droits de gestion qui découlent du lien de subordination juridique, la surveillance électronique qu'elle effectue à l'aide de caméras vidéo ou par l'entremise du système informatique est l'une des facettes de ce droit de gestion.»¹⁶⁸

Il ajoute plus loin :

¹⁶⁵ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 522 c. CAE Électronique Ltée*, [2000] R.J.D.T. 327 (T.A.), p.333.

¹⁶⁶ *L'Alliance de la fonction publique du Canada c. Musée des Beaux-Arts du Canada*, 5 novembre 2002 (T.A.), p.20.

¹⁶⁷ *Idem*.

¹⁶⁸ *Loc. cit.*, note 30, p.93.

« Nous croyons également que les logiciels de surveillance peuvent être justifiés afin d'assurer la gestion des appareils informatiques. Ce droit de l'employeur de connaître l'usage que font les salariés des outils mis à leur disposition est bien reconnu.»¹⁶⁹

Charles Morgan, dans son article intitulé *Employer Monitorings of Employee Electronic Mail and Internet Use*, partage la même opinion que son collègue :

« Employers have the right to direct and control their employee's work. Moreover, they have the right to expect faithful service from their employees and to protect their property interest.»¹⁷⁰

Dans son article, *le droit à la vie privée-sa portée face à la surveillance de l'employeur*, Diane Veilleux partage la même opinion que ses deux collègues :

« Se trouvant chez l'employeur et utilisant les outils de communication qui lui appartiennent, la personne salariée ne peut s'attendre raisonnablement à pouvoir en disposer librement comme chez soi. En effet, les décisions relatives à la durée, du nombre et du type d'utilisation des outils de communication de l'employeur ne paraissent pas relever de la vie privée de la personne salariée. Ainsi elle doit s'attendre à ce que l'employeur délimite et contrôle l'utilisation des moyens de communication. Cependant elle est aussi en droit de s'attendre au respect de sa vie privée dans l'exercice de ce contrôle.»¹⁷¹

Le droit de propriété sur l'équipement n'est pas un critère suffisant pour nier tout droit à la vie privée de la personne salariée au travail. Cependant, la cueillette de données brutes pour déterminer la durée, le nombre ou le type d'utilisation des moyens de communication paraît inhérent à un contrôle normal de l'employeur. Un relevé des numéros de téléphone, de la durée des appels et de leur type, local ou interurbain, ne constitue pas un moyen de contrôle qui puisse mettre en cause une attente raisonnable de vie privée. Il en est de même lorsque l'employeur relève la durée, le nombre d'usages et le type des sites Internet

¹⁶⁹ *Idem*, p.94.

¹⁷⁰ *Loc. cit.*, note 29, p.902.

¹⁷¹ *Loc. cit.*, note 34, p.27.

visités.¹⁷²Lorsque la personne salariée utilise ces moyens de communication au travail, elle ne peut avoir une attente raisonnable de vie privée quant au caractère privé de ce type d'informations vis-à-vis de l'employeur. Ce sont des données d'ordre général quant à l'utilisation des moyens de communication de l'employeur et elles ne sont pas empreintes d'un caractère intrinsèquement personnel.

2.2.4.2.2 La surveillance du courrier électronique

La question fondamentale demeure ici : la personne salariée peut-elle s'attendre raisonnablement à ce que ses courriels et le contenu de son ordinateur restent privés? Encore une fois, les adjudicateurs appuient leur argumentation sur la propriété des biens et le droit de contrôle de l'employeur pour répondre par la négative à cette question. Dans l'affaire *Loto-Québec*, où il est question d'échange de courriel à caractère obscène, la commissaire Côté-Desbiolles s'exprime ainsi sur ce sujet :

« La Commission doit répondre par la négative, compte tenu des éléments suivants. L'employeur fournit l'ordinateur, les logiciels et l'accès à Internet afin que l'employé s'en serve dans le cadre de ses fonctions. Une utilisation personnelle minimale et limitée est tolérée, comme le serait l'utilisation du téléphone.»¹⁷³

Une autre question ressort de l'analyse jurisprudentielle : l'employeur peut-il surveiller les courriels de ses salariés en tout temps? Lorsque les tribunaux répondent oui à cette question, il est facile de conclure qu'ils nient un droit à la vie privée au salarié au travail. Par contre, lorsqu'ils répondent non, une certaine nuance peut être apportée et il est possible de croire que sans le dire explicitement, les tribunaux croient que le droit à la vie privée du salarié existe au travail puisqu'ils exigent que l'employeur ait des motifs raisonnables justifiant ce type de surveillance.

¹⁷² *Idem.*

¹⁷³ *Sylvain Blais c. La Société des loteries vidéos du Québec inc.*, C.R.T., 9 janvier 2003, p.17.

On retrouve, par ailleurs, dans la doctrine, des auteurs qui estiment qu'une atteinte au droit à la vie privée peut-être portée lorsqu'il s'agit de la surveillance des courriels au travail. Sur ce sujet, Charles Morgan s'explique en ces termes :

« While it may be appropriate for an employer to monitor the size of computer files downloaded from the Internet to ensure that the server is not overloaded, for instance, it may not be appropriate for an employer to systematically review all the content of all e-mail messages sent by employees.»¹⁷⁴

Dans son article, qui porte sur le droit à la vie privée, Diane Veilleux émet l'opinion suivante :

« Il en est autrement lorsqu'il s'agit de données dont le contenu émane de la personne salariée ou qui lui sont adressées soit à titre personnel ou professionnel. Elle est raisonnablement en droit de s'attendre à ce que l'employeur ne prenne pas connaissance, sans son consentement, de ses conversations téléphoniques, ni de la correspondance échangée par courrier électronique ou autrement. Le fait d'être salarié ne rend pas impersonnel les échanges téléphoniques ou de correspondance tenus au travail et cela, sans égard au médium de communication disponible.»¹⁷⁵

Quand un appel téléphonique s'adresse à une personne salariée en particulier ou quand une personne envoie ou reçoit de la correspondance que ce soit par courrier électronique ou autrement, elle a une attente raisonnable à ce que le contenu ne soit pas intercepté d'une manière ou d'une autre par l'employeur. Il est important d'assurer à la personne salariée un certain degré d'autonomie et d'intimité au travail puisque ces deux éléments sont essentiels pour assurer le respect de sa dignité et de son intégrité au travail, critères qui sont à la base même du concept du droit à la vie privée.

En conclusion, il est possible de dégager plusieurs principes qui tracent la portée du droit à la vie privée du salarié au travail et hors travail. Suite à la décision de la Cour d'appel du

¹⁷⁴ *Loc. cit.*, note 29, p.901.

¹⁷⁵ *Loc. cit.*, note 34, p.27.

Québec, dans l'affaire *Bridgestone/Firestone*, il semble clair maintenant que le droit à la vie privée s'attache avant tout à la personne quelque soit l'endroit où elle se trouve. Le concept de droit à la vie privée n'a donc plus une signification strictement territoriale et n'est plus sujet à une limitation géographique stricte, qui s'arrêterait aux murs de la résidence. En outre, l'arrêt *Bridgestone/Firestone* établit que le salarié qu'il soit ou non en devoir possède un droit à la vie privée.

Par contre, lorsqu'il est question de la surveillance des salariés au travail, ce droit semble beaucoup plus tenu face à la résistance des tribunaux à le reconnaître. Ceux-ci éludent souvent la question en passant directement à l'examen des motifs invoqués par l'employeur pour justifier une surveillance intrusive au travail. Or, l'approche jurisprudentielle, prenant appuie essentiellement sur les faits mis en preuve, sans questionnement véritable des droits en présence, ne nous apparaît pas propice à l'affirmation du droit à la vie privée puisqu'il dresse les limites sans pour autant affirmer l'existence de ce droit.

CHAPITRE 3 LES LIMITES DU DROIT À LA VIE PRIVÉE

Pour déterminer les limites du droit à la vie privée, nous distinguerons les situations où la surveillance est effectuée hors travail de celles où elle est exercée au travail, comme nous l'avons fait au chapitre précédent pour étudier l'existence du droit à la vie privée.¹⁷⁶ Tel que nous l'avons déjà expliqué dans le premier chapitre, l'article 9.1 de la *Charte* autorise des atteintes au droit à la vie privée à la condition qu'elles puissent être justifiées d'un point de vue rationnel et qu'elles soient une atteinte minimale à la vie privée tenant compte des circonstances.¹⁷⁷ Nous proposons donc une évaluation en deux temps des limites du droit à la vie privée: la rationalité des limites imposées sera considérée en premier lieu, pour ensuite en examiner leur proportionnalité.

3.1 Les limites du droit à la vie privée lorsque la surveillance est exercée hors travail

3.1.1 La rationalité des moyens de surveillance hors travail

La rationalité repose sur la légitimité de l'atteinte au droit à la vie privée (3.1.1.1) et sur le caractère nécessaire de cette atteinte (3.1.1.2).

3.1.1.1 La légitimité des objectifs poursuivis

Une surveillance plus intrusive des personnes salariées par leurs employeurs peut viser divers objectifs. Les employeurs peuvent mettre en œuvre une telle surveillance dans le but de protéger leurs biens ou les personnes qui tombent sous leur responsabilité. Ils peuvent aussi le faire afin de vérifier le respect des obligations de loyauté ou de diligence qui incombent aux personnes salariées. Lorsqu'il est question de surveillance hors travail, l'objectif poursuivi

¹⁷⁶ Voir chap.2 p. 39.

¹⁷⁷ Voir chap.1 p.24-27.

porte généralement sur l'obligation de loyauté. En effet, dans la très grande majorité des cas,¹⁷⁸ concernent des salariés qui se sont absents du travail à la suite d'une lésion professionnelle déclarée et visée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou d'un autre problème de santé entraînant une invalidité couverte par un régime d'assurance-salaire. Incapables de travailler, ces personnes salariées ne doivent pas accomplir des activités incompatibles avec leur état de santé déclaré. Soupçonnant, à bon ou à mauvais droit, certaines personnes de vaquer à des activités incompatibles avec leur état de santé déclaré, les employeurs, les ont placées sous filature. Dans tous ces cas¹⁷⁹, les arbitres ont conclu que l'objectif visé par les employeurs est légitime puisqu'ils veulent vérifier l'honnêteté des personnes salariées qui bénéficient de prestations de la C.S.S.T. ou d'assurance-salaire. Dans l'affaire *Société de transport de la Ville de Laval*, la Cour supérieure s'exprime ainsi à ce sujet :

« L'objectif poursuivi par la Société, soit l'établissement de l'incapacité physique réelle de l'employé, était légitime. »¹⁸⁰

L'arbitre Gauvin conclut dans le même sens dans l'affaire *Sovea Auto ltée* :

« (...) la filature d'une personne dans ses faits et gestes comporte, à première vue, une atteinte à sa vie privée mais qu'une telle atteinte n'est pas pour autant illicite lorsqu'elle implique un salarié dont l'employeur a des motifs sérieux de douter de la véracité de ses prétentions quant, par exemple, à son incapacité de fournir pendant une certaine période de temps sa prestation de travail. »¹⁸¹

Dans l'affaire *Unidindon*, l'arbitre Corriveau partage la même opinion que ses collègues :

« On peut facilement comprendre qu'un employeur ait un intérêt à ce que ses salariés ne s'absentent pas du travail sous de faux prétextes. Cela est certainement susceptible de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Souvent les absences en accident de travail ou en maladie permettent aux salariés de recevoir des prestations de

¹⁷⁸ Voir *Annexe A*.

¹⁷⁹ *Idem*.

¹⁸⁰ *Précitée*, note 109, p.14.

compensation du revenu versées en considération du paiement de primes diverses auquel participe l'employeur. Par ailleurs, souvent, l'absence d'un salarié entraînera des inconvénients puisqu'il faudra vraisemblablement le remplacer selon les besoins de la production. On peut conclure que ce lien entre la décision de l'employeur de faire surveiller le plaignant et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise existait.»¹⁸²

Lorsque la filature vise à prévenir une fraude, l'objectif poursuivi relève alors non seulement des intérêts privés de l'employeur, mais aussi de l'ordre public. C'est pourquoi, la légitimité de la surveillance est pratiquement reconnue d'emblée dans ce genre de situations.

3.1.1.2 La nécessité des moyens de surveillance hors travail

L'objectif est important dans la mesure où l'employeur démontre la nécessité de la restriction imposée au droit à la vie privée. Le critère de nécessité amène à s'interroger sur les motifs raisonnables qui justifient l'utilisation de ce type de surveillance (3.1.1.2.1) et aussi sur les autres moyens efficaces à la disposition de l'employeur (3.1.1.2.2).

3.1.1.2.1 Les motifs raisonnables

Il faut que l'employeur possède des motifs raisonnables de douter de l'honnêteté d'une personne salariée avant de débiter une procédure de surveillance et de filature.

¹⁸¹ *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Sovea Auto Ltée*, [2002] 2002T-707 (T.A.); confirmée 2003T-85 (C.S.), p.12.

¹⁸² *Syndicat des travailleurs d'abattoir de volaille de St-Jean-Baptiste (CSN) c. Unidindon inc.*, [2000] 2000T-368 (T.A.); confirmé [2000] R.J.D.T. 965 (C.S.); appel rejeté le 3 novembre 2000, p.30-31.

TABLEAU 8 : DÉCISIONS CONCLUANT À DES MOTIFS RAISONNABLES ET CELLES CONCLUANT À L'ABSENCE DE MOTIFS RAISONNABLES

	Motifs raisonnables	Motifs non raisonnables
Décisions	# 47-48-51-52-53-55-56-57-58-59-61-63-64-65-66-67-68	# 54-62
Total	17	2

Parmi tous les cas étudiés,¹⁸³ il existe seulement deux cas¹⁸⁴ où les tribunaux ont jugé que l'employeur ne possédait pas de motifs raisonnables pour mettre sous filature une personne salariée. Ainsi, dans l'affaire *Unidindon*, la décision de surveiller le plaignant est basée sur deux appels téléphoniques anonymes. L'arbitre Corriveau déclare que ces motifs n'étaient pas assez sérieux pour mettre le plaignant sous surveillance. Il s'exprime ainsi à ce sujet :

« Si ces informations étaient susceptibles de créer un doute quant à l'inaptitude de Poirier, au travail, elles n'étaient certainement pas, avec respect pour l'opinion contraire, suffisantes pour représenter un motif sérieux de douter de l'honnêteté du comportement du plaignant permettant de déclencher une opération de filature, une intrusion dans la vie privée de ce dernier.»¹⁸⁵

Il ajoute plus loin :

« L'employeur, selon les faits mis en preuve, ne possédait pas de motifs raisonnables de déclencher une telle opération parce que les renseignements qu'il possédait ne peuvent constituer un motif sérieux de douter de l'honnêteté du comportement du salarié Poirier.»¹⁸⁶

¹⁸³ Voir *Annexe A*.

¹⁸⁴ *Syndicat des travailleurs d'abattoir de volaille de St-Jean-Baptiste (CSN) c. Unidindon inc.*, [2000] 2000T-368 (T.A.); confirmé [2000] R.J.D.T. 965 (C.S.); appel rejeté le 3 novembre 2000 et *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier c. Induspac, division Corrugé inc.*, [2000] R.J.D.T. 837 (T.A.).

¹⁸⁵ *Précitée*, note 182, p.33.

¹⁸⁶ *Idem*, p.33.

Il conclut :

« Il ne s'agissait pas de sa part d'une décision raisonnable et judicieuse dans les circonstances parce qu'il ne possédait pas de motifs sérieux de douter de l'honnêteté du comportement de monsieur Poirier, les deux appels téléphoniques anonymes ne peuvent constituer à eux seuls, une base sérieuse pour l'employeur d'agir comme il l'a fait.»¹⁸⁷

Dans l'affaire *Induspac*, la filature et l'enregistrement sur bande vidéo des activités du plaignant ont été commandés suite à un « feeling ». L'arbitre Foisy conclut que la filature était : « *illégal et en violation des droits du plaignant à la vie privée parce que la surveillance n'avait pas été entreprise pour des motifs sérieux.* »¹⁸⁸ Sans exiger de la part de l'employeur d'avoir des soupçons graves, précis et concordants, les adjudicateurs exigent que les soupçons soient basés sur une preuve objective qui va au-delà du simple pressentiment.

Dans tous les autres cas étudiés¹⁸⁹, les arbitres ont reconnu que l'employeur avait des motifs raisonnables de mettre sous filature la personne salariée. Les arbitres vont juger que la divergence d'opinion des médecins traitant, combinée à un dossier d'absentéisme lourd ou le refus d'assignations temporaires, est suffisant pour conduire une filature de la personne salariée. Par exemple, dans l'affaire *La Presse*, la divergence d'opinions des médecins ainsi que la difficulté de trouver une assignation temporaire ont poussé l'employeur à mettre le plaignant sous filature. Dans cette affaire, l'arbitre Gagnon arrive à la conclusion suivante :

« L'employeur a fait la démonstration qu'il avait des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement du salarié. Il était donc justifié de prendre des moyens additionnels pour dissiper ou confirmer ce doute.»¹⁹⁰

Dans la cause *Kotmatsu International*, la décision du salarié de mettre fin, après un jour seulement, à son affectation temporaire à des travaux légers, a été jugée par l'arbitre de

¹⁸⁷ *Idem*, p.34.

¹⁸⁸ *Précitée*, note 90, p.21.

¹⁸⁹ Voir *Annexe A*.

¹⁹⁰ *Précitée*, note 102, p.11-12.

nature à étonner, et ce d'autant plus que cette affectation avait été approuvée par son médecin traitant. En outre, le fait que peu de temps auparavant, il avait bénéficié d'un long congé dû à sa maladie était un autre facteur justifiant l'employeur de porter une attention particulière à cette nouvelle absence pour maladie.¹⁹¹

Dans l'affaire *Ville de Laval*, le lourd dossier d'absentéisme ainsi que les circonstances nébuleuses dans lesquelles le plaignant s'est infligé une entorse lombaire ont poussé l'employeur à le mettre sous filature. La Cour supérieure a jugé que l'employeur possédait des motifs raisonnables pour conduire la filature. Elle s'exprime ainsi à ce sujet :

« La Société a pris la décision de procéder à une filature vidéo uniquement après avoir considéré plusieurs éléments qui soulevaient des doutes importants à l'égard de la bonne foi de l'employé et dont voici la teneur : lourd dossier d'absentéisme, le fait que l'employé recevait le plein montant de son salaire pendant son arrêt de travail, l'importance des symptômes dont souffrait l'employé et les circonstances nébuleuses dans lesquelles il s'est infligé une entorse lombaire.»¹⁹²

La Cour supérieure conclut :

« Les motifs de la décision de confier un mandat de filature vidéo étaient justifiés eu égard aux soupçons qu'avait la Société à propos de l'état de santé de l'employé.»¹⁹³

Dans l'affaire *Bacon America*, le lourd dossier d'absentéisme de la plaignante, ainsi que son refus de présenter des certificats médicaux complets ont poussé l'employeur à procéder à une filature. Dans cette affaire, la plaignante devait rencontrer son employeur suite à un accident de travail. Mais cette journée là, date de son anniversaire, elle s'est dite trop souffrante pour se rendre à son rendez-vous, bien que le soir même, elle sortait pour célébrer son anniversaire. Concernant cette affaire, l'arbitre Laflamme en vient au constant suivant :

« L'employeur avait des motifs raisonnables de soumettre Mme Flansberry à une

¹⁹¹ *Les métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6617 c. La Cie Kotmatsu International (Canada) inc.*, [2002] 2002T-844 (T.A.), p.25-26.

¹⁹² *Précitée*, note 106, p.11-12.

¹⁹³ *Idem*, p.15.

surveillance. Son dossier d'absences était assez lourd et surtout elle ne se conformait pas aux exigences de présenter des certificats médicaux complets. Enfin, le jour même où elle sera fêtée, suite à un accident de travail, elle déclare ne pouvoir se présenter chez son employeur car trop souffrante. L'ensemble de ces données objectives justifie l'employeur de mettre en doute l'honnêteté de la salariée et de faire procéder à une surveillance.»¹⁹⁴

Dans l'arrêt *Bridgestone/Firestone*, la Cour d'appel constate que l'employeur était justifié de faire une filature pour vérifier l'exactitude des motifs d'absence de M. Breault puisque dès le départ le comportement du plaignant était suspect. En effet, lors de sa rencontre avec l'infirmière au service de l'employeur, le plaignant semblait très souffrant tout en se déclarant incapable de situer ses douleurs à des points précis. De plus, l'examen sommaire effectué par l'infirmière ne coïncidait pas avec les observations indiquées dans le rapport du médecin traitant. Le diagnostic erroné du médecin traitant et les contradictions relevées par l'infirmière dans le comportement du plaignant expliquent sa décision de consulter le médecin de la compagnie. Pour les mêmes raisons, l'employeur décida que le salarié serait soumis à une filature privée. Il y eut une première filature le 22 juin après quoi le plaignant rencontra le médecin de la compagnie et ensuite il y eut deux autres filatures.

Dans l'affaire *Sovea Auto*, l'arbitre juge que le lourd dossier d'absentéisme du plaignant combiné aux rumeurs alimentées par les collègues du plaignant est un motif suffisant pour conduire une filature. Il s'exprime ainsi à ce sujet :

« Le tribunal est d'avis qu'en l'espèce l'employeur avait de tels motifs rationnels le ou vers le 19 mai 2001, de douter des prétentions du plaignant, et ce, pour les raisons suivantes : les rumeurs alimentées par quelques collègues de travail, le lourd dossier d'absentéisme du plaignant et l'envenimation du climat au sein des collègues de travail du plaignant.»¹⁹⁵

Il ajoute plus loin :

¹⁹⁴ *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Bacon InterAmérica c. Bacon América inc. et Bacon Internationale inc., T.A.*, 20 novembre 2001, p.16.

¹⁹⁵ *Précitée*, note 181, p.14.

« En effet, le tribunal est d'avis qu'avec de tels motifs, l'employeur n'est pas allé à une expédition de pêche en faisant procéder à la filature dont il désire mettre en preuve les constatations, mais qu'il possédait alors suffisamment d'éléments pour douter raisonnablement et sérieusement des prétentions du plaignant et qu'il était donc légitime qu'il veuille et souhaite tirer cette affaire au clair.»¹⁹⁶

TABLEAU 9 : MOTIFS RAISONNABLES ET DÉRAISONNABLES DE SURVEILLANCE

Motifs	Raisonnables	Non raisonnables
Dénonciation anonyme		62
Simple pressentiment		54
Divergence d'opinion des médecins traitants	47-48-51-56-61-64-65-66-67-68	
Un lourd dossier d'absentéisme	47-48-51-52-53-55-57-58-59-67-68	
Refus des assignations temporaires	56	
Fin abrupte à l'assignation temporaire après un court délai	52	
Circonstances nébuleuses de l'accident de travail	55	
Refus de présenter des certificats médicaux nébuleux	63	

En somme, l'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de soumettre le

¹⁹⁶ *Idem*, p.15.

salarié à une filature et ne peut les créer *a posteriori*, après avoir effectué la filature¹⁹⁷. Avant d'avoir recours à la surveillance, l'employeur doit avoir des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement du salarié. Le tableau 9 présente une synthèse de ces divers motifs. L'employeur doit démontrer de façon objective qu'il possède des motifs raisonnables de douter de l'honnêteté d'une personne salariée et qu'il ne procède pas seulement à partir d'intuitions ou de perceptions.

3.1.1.2.2 Les autres moyens d'enquête

Après avoir déterminé si l'employeur possède des motifs raisonnables de douter de l'honnêteté de la personne salariée, vient ensuite la question des moyens dont dispose l'employeur pour s'assurer que la personne salariée n'accomplit pas d'activités incompatibles avec son état de santé déclaré. Les autres moyens pour s'assurer de la véracité des allégations portés contre le salarié sont : la rencontre avec le salarié et la contre-expertise médicale. À cet effet, il convient de se demander si l'employeur doit toujours recourir à la contre-expertise médicale avant de procéder à une filature de la personne salariée.

TABLEAU 10 : DÉCISIONS CONCLUANT À L'EXISTENCE D'AUTRES MOYENS D'ENQUÊTE ET CELLES CONCLUANT À L'ABSENCE D'AUTRES MOYENS D'ENQUÊTE

	Autres moyens d'enquête	Absence d'autres moyens d'enquête
Décisions	# 47-48-51-53-54-55-56-58-59-61-62-63-64-65-66-67-68	# 52-57
Total	17	2

Comme le démontre le tableau 10, dans très peu de cas, les tribunaux ont considéré que la filature constituait le seul moyen pour vérifier l'exactitude des soupçons entretenus par l'employeur concernant l'accomplissement d'activités incompatibles avec l'état de santé

¹⁹⁷ Précitée, note 88, p.2243.

déclaré. Dans ces cas, les tribunaux ont jugé que la contre-expertise médicale n'est pas nécessaire puisqu'elle se révèle inefficace pour dissiper les doutes de l'employeur. C'est notamment le cas dans l'affaire *Sovea Auto* où l'arbitre Gauvin indique à ce propos:

« À savoir si la filature constituait dans les circonstances un moyen nécessaire, donc raisonnable, pour vérifier le comportement du plaignant durant son dernier congé d'invalidité, le tribunal répond ici également par l'affirmative, et ce, pour les raisons suivantes : le tribunal voit mal comment une expertise médicale aurait pu permettre à l'employeur, en de telles circonstances, d'obtenir réponse à ses questions et de mettre un terme à ses doutes et à ses soupçons, seule une filature pouvait permettre à l'employeur d'infirmier ou de confirmer les propos des salariés rencontrés par Mme Nathalie Gagnon, témoignant d'un ras-le-bol généralisé parmi eux et exigeant une action concrète de la direction.»¹⁹⁸

Dans cette affaire, l'employeur possédait des motifs raisonnables de croire que le plaignant vaquait à des activités incompatibles avec son état de santé déclaré puisqu'il y avait eu une dénonciation claire et précise par les collègues de travail du plaignant. Dans leurs dénonciations, ses collègues de travail se plaignent du fait que durant ses absences pour cause d'invalidité, le plaignant se rendait au garage pour leur rendre visite et qu'il se vantait de faire, entre autres activités, des travaux mécaniques sur des voitures, d'effectuer des travaux à la maison, d'aller faire du ski. Ses collègues de travail affirment même qu'une fois il était venu au garage chercher un porte-skis dont il avait besoin. Il est donc permis de croire que lorsqu'il y a une dénonciation claire, l'employeur est justifié d'utiliser la filature pour en vérifier le bien-fondé.

Dans l'affaire *Kotmatsu*, l'arbitre Gagnon est aussi d'avis que la contre-expertise médicale est insuffisante pour permettre à l'employeur de vérifier les allégations portées contre le plaignant. Il s'exprime ainsi à ce sujet :

« On ne saurait, en effet, reprocher à la direction d'avoir considéré que la filature et les enregistrements vidéo étaient ici nécessaires. Le porte-parole du syndicat qui a soutenu que

¹⁹⁸ *Précitée*, 181, p.15-16.

la direction aurait dû avoir recours à d'autres moyens, pour s'assurer de l'état du requérant, n'en a identifié aucun; et on ne peut d'ailleurs songer à quelque autre mesure qui lui aurait permis de s'assurer de l'état véritable du requérant.»¹⁹⁹

Dans cette affaire, l'employeur avait des motifs raisonnables de croire que le plaignant vaquait à des activités incompatibles avec son état de santé déclaré. Le plaignant possédait un lourd dossier d'absentéisme. De plus, le fait qu'il ait décidé de mettre fin, après un jour seulement, à son affectation temporaire qui avait pourtant été approuvée par son médecin traitant était de nature à créer un doute.

Suite à l'analyse jurisprudentielle, il est permis de croire que la filature sans contre-expertise médicale préalable sera fondée dans la mesure où l'employeur peut étayer la nature des soupçons qu'il entretient par des motifs raisonnables tels que ceux que nous venons d'exposer. Par ailleurs, le lourd dossier d'absentéisme de la personne salariée ne peut suffire à lui seul pour justifier une filature puisque le contraire voudrait dire que toute personne salariée possédant un dossier d'absentéisme le moins volumineux pourrait être sujette à une filature sans autre questionnement.

Dans d'autres cas, les arbitrateurs ont jugé que la filature se justifiait seulement après que l'employeur ait utilisé d'autres moyens alternatifs d'enquête. C'est le cas dans l'affaire *Induspac* où l'arbitre Foisy déclare :

« La compagnie au moment où elle a commandé la filature du plaignant n'avait pas épuisé tous les autres moyens d'enquête à sa disposition, plus particulièrement son examen par un expert médical.»²⁰⁰

À propos du même sujet, dans l'affaire *Unidindon*, l'arbitre Corriveau indique ce qui suit :

« Plus encore, on ne peut croire que cette surveillance, au moment où elle a été exercée,

¹⁹⁹ Précitée, note 191, p.26-27.

²⁰⁰ *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier c. Induspac, division Corrugé inc.*, [2000] R.J.D.T. 837 (T.A.), p.21.

était nécessaire pour vérifier le comportement de monsieur Poirier, déclaré inapte au travail par son médecin.»²⁰¹

Il ajoute plus loin :

« Ici, il n'y a eu aucune entrevue de menée, l'employeur se contentant d'accepter, sans jamais les contester ou les vérifier, les billets médicaux du docteur Bender, déclarant le plaignant inapte au travail. L'employeur n'a jamais exigé, comme il aurait certainement pu le faire étant donné le taux d'absentéisme de M. Poirier, que celui-ci se soumette à un examen médical fait par un médecin de son choix.»²⁰²

Et il conclut dans les termes suivants:

« D'autres moyens étaient à la disposition de ce dernier pour vérifier l'honnêteté de monsieur Poirier, la surveillance n'apparaissait pas à cette étape, à tout le moins, comme nécessaire, c'est-à-dire que l'employeur n'en avait absolument pas besoin, pour vérifier l'honnêteté du comportement du plaignant Poirier, d'autant plus que le taux d'absentéisme de monsieur Poirier n'a été pris en compte, selon Madame Ménard, que lors de la décision de congédier le plaignant.»²⁰³

Dans ces deux affaires, les employeurs ne possédaient pas de motifs raisonnables pour mettre sous filature la personne salariée. En effet, dans l'affaire *Induspac*, la filature a été conduite suite à un « feeling » tandis que dans l'affaire *Unidindon*, la filature a été commandée suite à deux appels anonymes. Dans ces deux cas, les arbitres ont jugé que les employeurs auraient dû procéder à une contre-expertise médicale avant de procéder à une filature. À ce moment-là, la contre-expertise médicale devient un motif raisonnable qui vient justifier le besoin de recourir à une filature pour dissiper les doutes de l'employeur.

Il ressort de la jurisprudence que l'employeur n'est pas toujours obligé de recourir à la contre-expertise médicale avant de passer à la filature. Par contre, l'employeur doit posséder des motifs raisonnables qui vont plus loin que le simple dossier d'absentéisme de la personne

²⁰¹ *Précitée, note 182, p.32.*

²⁰² *Idem.*

salariée pour justifier une filature sans contre-expertise médicale. Après avoir démontré la légitimité et la nécessité de l'atteinte au droit à la vie privée, il faut aborder la surveillance sous l'angle de la proportionnalité. Toutefois, il est important de rappeler qu'en l'absence d'une preuve de rationalité, la restriction au droit à la vie privée devient, sans égard à sa proportionnalité, une atteinte illégale.

3.1.2 La proportionnalité des moyens de surveillance hors travail

La proportionnalité de l'atteinte au droit à la vie privée s'évalue par rapport à l'atteinte minimale à ce droit. La restriction imposée au droit à la vie privée doit être raisonnable et appropriée eu égard aux circonstances. Lorsqu'il est question de filature, il faut qu'elle soit faite de façon à porter le moins possible atteinte à la dignité, l'intégrité et la liberté des personnes salariées.

Le lieu où la personne se trouve au moment de la filature ainsi que sa durée sont les facteurs pris en compte par les tribunaux pour rendre leur décision. Lorsque la filature est conduite dans des lieux dits publics, où la personne salariée peut être vue par des voisins et des passants, et que cette même filature est ponctuelle et limitée dans le temps, les tribunaux concluent que la filature est légale et l'atteinte à la vie privée est minime et voir même inexistante. C'est ce que conclut l'arbitre Côté dans l'affaire *Ville de Lachute* :

« La violation de la Charte, plus précisément de son article 5 (à supposer qu'il y ait eu réellement violation), n'était pas grave, compte tenu, bien entendu, des circonstances. L'enquêteur Forget, a filmé le plaignant qui était chez lui d'accord, mais à l'extérieur de sa demeure et donc susceptible d'être vu par des voisins et des passants.»²⁰⁴

L'arbitre Laflamme, dans l'affaire *Bacon America*, prend en compte le facteur de la durée de la filature pour rendre sa décision :

²⁰³ *Idem*, p.34.

²⁰⁴ *Fraternité des policiers de Lachute inc. c. Ville de Lachute*, [1995] D.T.E. 95T-717 (T.A.), p.9.

« Cette surveillance fut limitée, ponctuelle et n'a aucunement porté atteinte, à la lumière des faits mis en preuve, à la dignité de la plaignante.»²⁰⁵

Dans l'affaire *Sovea Auto*, l'arbitre Gauvin partage la même opinion que ses collègues :

« La preuve est à l'effet que la filature n'a été poursuivie que pendant deux jours et qu'elle visait uniquement à vérifier si les activités auxquelles ses collègues de travail prétendaient qu'il s'était livré durant ses congés d'invalidité antérieurs étaient en train d'être de nouveau poursuivies au cours de cette nouvelle période d'invalidité. Or, dans la mesure où cette filature s'est limitée à une surveillance du plaignant hors de son domicile et de son intimité et qu'elle s'est limitée à une observation des comportements et activités du plaignant qui étaient alors incompatibles avec ses prétentions quant à son état d'invalidité, elle ne saurait être considérée trop intrusive.»²⁰⁶

Dans l'affaire *La Presse*, l'arbitre Gagnon conclut :

« Il s'agit plutôt d'une surveillance planifiée et limitant dans le temps l'intrusion dans la vie privée du salarié.»²⁰⁷

Dans l'affaire *Unidindon*, l'arbitre Corriveau se base aussi sur les mêmes critères pour rendre sa décision :

« Les images n'ont pas été captées dans un lieu privé, les gestes du plaignant aurait pu être observés par toute personne passant à proximité de l'endroit où il se trouvait.»²⁰⁸

À ce sujet, l'arbitre Gagnon, dans l'affaire *Kotmatsu*, s'exprime ainsi :

« Les images apparaissant sur l'enregistrement vidéo réalisé le 8 juin 2001, le présentent en des lieux publics : des centres commerciaux essentiellement, où nul n'est à l'abri du regard

²⁰⁵ *Précitée*, note 194, p.16.

²⁰⁶ *Précitée*, note 181, p.16.

²⁰⁷ *Précitée*, note 102, p.13.

²⁰⁸ *Précitée*, note 182, p.15.

d'autrui. Aucune d'elles ne peut être qualifiée de moyens d'invasion dans sa vie privée, ou de violation de son droit à l'intimité.»²⁰⁹

Il ajoute plus loin :

« Dans le présent cas, rappelons-le, la filature du requérant, et l'enregistrement de ses activités au moyen d'un appareil vidéo, n'a duré qu'un jour soit le 8 juin 2001. La durée limitée pendant laquelle la direction a eu recours à cette mesure ne saurait de toute évidence être qualifiée d'exagérée ou abusive.»²¹⁰

Dans l'affaire Bridgestone/Firestone, la Cour d'appel, dans sa conclusion, résume bien l'état de la jurisprudence à ce sujet :

« La décision de surveiller était donc raisonnable. Les moyens utilisés l'ont été. Il s'est agi non pas d'une filature continue, mais de trois observations ponctuelles, limitées dans le temps, dans des lieux où le salarié se trouvait observable de façon immédiate par le public, dans des conditions qui ne portaient nullement atteinte à sa dignité.»²¹¹

Par ailleurs, ces propos permettent de croire, à l'inverse, qu'une filature continue de la personne salariée s'avèrerait illégale et constituerait une atteinte à la vie privée de la personne salariée. Dans la sentence arbitrale, que la Cour d'appel a révisé, dans l'affaire Bridgestone/Firestone, l'arbitre Trudeau avait fait le même constat en mentionnant :

«« Cependant, même dans ces lieux non privés, on pourrait prétendre que l'employeur a indûment porté atteinte à la vie privée de M. Breault, en l'épiant sans cesse, par exemple.»²¹²

Enfin, dans la jurisprudence, il est généralement admis qu'une mesure de filature accompagnée d'un enregistrement vidéo devient inacceptable, lorsqu'elle perdure au-delà du temps justifié

²⁰⁹ *Précitée, note 189, p.27.*

²¹⁰ *Idem.*

²¹¹ *Précitée, note 88, p.2244.*

²¹² *Précitée, note 89.*

par les circonstances qui y ont donné lieu. Toute surveillance d'un salarié, qui se poursuit au-delà de la période de temps raisonnablement nécessaire pour connaître son état de santé ou qui se conduit de façon continuelle, devient abusive.

En somme, on reconnaît qu'un employeur a un intérêt sérieux et légitime à s'assurer de la loyauté et de l'exécution par l'employé de ses obligations surtout lorsque celui-ci a recours au régime de protection contre les accidents de travail ou à l'assurance salaire en cas de maladie ou d'accident. Avant d'utiliser la filature, il faut cependant que l'employeur possède des motifs raisonnables qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement de la personne salariée. En effet, il ne saurait les créer a posteriori. Au niveau du choix des moyens, il faut que la filature apparaisse comme étant nécessaire pour la vérification du comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins intrusive possible. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance, qui doivent être aussi limitées que possible afin d'éviter des mesures qui porteraient atteinte à la dignité d'un salarié. À ce stade de l'analyse, il convient d'étudier les limites du droit à la vie privée des personnes salariées lorsqu'elles se trouvent au travail.

3.2 Les limites au droit à la vie privée au travail

Traiter des limites du droit à la vie privée au travail tenant compte des divers moyens de surveillance intrusifs à la disposition des employeurs reste un sujet plus périlleux parce que le droit à la vie privée au travail en présence d'une surveillance invasive de la part de l'employeur est rarement reconnu par les tribunaux d'arbitrage et les tribunaux de droit commun tel que nous l'avons expliqué dans le second chapitre de ce mémoire. À partir du moment où les tribunaux n'arrivent pas à se laisser convaincre de l'existence de ce droit lorsque les personnes salariées soumises à une surveillance invasive de la part de l'employeur, il devient difficile de parler des limites du droit à la vie privée au travail.

Comment discerner des limites d'un droit dont la reconnaissance de son existence parvient rarement à franchir le pas du lieu de travail?

L'objectif poursuivi dans cette section est donc de dégager des limites réelles du droit à la vie privée apparaissant dans la jurisprudence et aussi de tenter de cerner les exigences que posent les tribunaux aux employeurs pour conclure au bien-fondé de la surveillance exercée même s'ils écartent l'idée que celle-ci doit opérer dans le respect du droit à la vie privée des personnes salariées, refusant de leur reconnaître un tel droit lorsqu'ils se trouvent au travail. En effet, nous avons pu constater à l'analyse des cas recensés que les tribunaux, bien qu'ils nient dans la très grande majorité des cas un droit à la vie privée des salariés, vont néanmoins s'interroger sur les objectifs poursuivis par les employeurs lorsqu'ils utilisent un moyen de surveillance invasif; ils se questionnent aussi sur les motifs de cette surveillance et sur la façon dont elle est conduite.

Comme dans la section précédente, nous nous intéresserons dans un premier temps à la rationalité de la surveillance exercée par les employeurs à l'aide de moyens de surveillance invasifs et nous aborderons dans un deuxième temps la question de la proportionnalité de ces moyens de surveillance.

3.2.1 La rationalité des moyens de surveillance au travail

Lorsqu'on parle de la rationalité des moyens de surveillance invasifs au travail, on s'intéresse à la légitimité des objectifs poursuivis par les employeurs eu égard aux moyens de surveillance utilisés d'une part (3.2.1.1), et d'autre part à la nécessité de l'utilisation de tels moyens de surveillance (3.2.1.2).

3.2.1.1 La légitimité des objectifs poursuivis

La légitimité des moyens de surveillance s'évalue par rapport aux objectifs que les employeurs poursuivent lorsqu'ils les utilisent alors que les personnes salariées sont au travail. Le tableau suivant présente les objectifs poursuivis par les employeurs selon les moyens de surveillance qu'ils utilisent.

TABLEAU 11 : OBJECTIFS VISÉS PAR L'EMPLOYEUR SELON LES MOYENS DE SURVEILLANCE

Moyens de surveillance	Objectifs		
	Protection préventive des biens ou des personnes	Recherche du coupable en vue de la protection des biens et des personnes	Rendement
Fouille	9-24-25-26-33-34-36-37	3-8-19-30	
Caméra-vidéo	10-11-12-23-27-29-32-40	6-7-17-22-28-41-43	20-31-38-39
Audio		13-14	5-21-42-44
Informatique	4		1-2-15-16-18-35

Les objectifs poursuivis par les employeurs peuvent se regrouper sous trois thèmes principaux tel que le démontre le tableau 11. Le premier vise la protection préventive des biens et des personnes. Dans ces cas, l'employeur n'est pas nécessairement en présence de problèmes réels de vols ou de vandalisme. Le deuxième objectif vise la recherche du ou des coupables en vue de la protection des biens ou des personnes. Dans ces cas, l'employeur est aux prises avec des problèmes de vols ou de vandalisme et il peut avoir des soupçons sur une ou plusieurs personnes salariées. Le troisième objectif vise le rendement des personnes salariées. Pour les fins de cette analyse, le rendement est pris au sens large du terme, c'est-à-dire qu'il renvoie aux notions de diligence dans l'accomplissement du travail et d'honnêteté de la personne salariée. Cet objectif touche les systèmes de contrôle de la présence au travail, les systèmes informatiques contrôlant le courrier électronique et les types de sites visités sur le Net ainsi que la vérification du travail accompli par le salarié. Dans chacun des cas, on trouvera que l'objectif est valable dans la mesure où on peut y voir un lien rationnel par rapport au moyen de surveillance utilisé.

On détermine l'intérêt légitime de l'employeur à utiliser un moyen de surveillance invasif en analysant les objectifs précis de l'employeur et le lien rationnel avec les moyens de surveillance invasifs utilisés. Il est important de préciser que ce n'est pas le moyen de surveillance qui est légitime mais bien l'employeur qui peut avoir un intérêt légitime à utiliser un moyen de surveillance invasif pour atteindre son objectif. A ce stade-ci de l'analyse, il convient de se poser trois questions : quel est l'objectif poursuivi par l'employeur ?; est-il légitime en soi ?; et est-il en lien avec le mode de surveillance que l'employeur utilise ?

Lorsqu'il est question de protéger les biens contre des vols, il faut se demander quels sont les biens que l'employeur veut protéger. Lorsque l'employeur veut protéger des biens névralgiques comme, par exemple, des bijoux, des explosifs ou de l'argent, les tribunaux considèrent, de façon générale, que cet objectif est légitime. C'est notamment le cas dans les affaires suivantes : *Mine Doyon*²¹³ et *Minéraux Noranda*²¹⁴. Dans la

²¹³ Précitée, note 109.

première entreprise, l'employeur exploite une mine d'or, alors que dans la seconde, il utilise des explosifs.

Les tribunaux vont aussi considéré que l'employeur a un intérêt légitime à protéger ses biens qui sont considérés faciles à voler comme, par exemple, la marchandise entreposée dans un entrepôt où les risques de vols sont plus grands. C'est le cas des affaires *Métro-Richelieu*²¹⁵, *Supermarché G.P. inc.*²¹⁶, *Rona-Dismat*²¹⁷ et *Provigo*²¹⁸. Dans toutes ces affaires, les tribunaux sont en présence d'employeurs qui veulent protéger leur marchandise entreposée dans un entrepôt.

Quand l'employeur veut protéger des biens qui en apparence ne sont pas directement exposer au vol, notamment, de la machinerie dans une usine de production, l'intérêt légitime de l'employeur est moins évident. Dans ces cas, on remarque que les tribunaux reconnaissent malgré tout un intérêt légitime à l'employeur. C'est notamment le cas dans les affaires *Glopak*²¹⁹, *Pouliès Maska*²²⁰ et *Garaga*²²¹ où les employeurs veulent protéger leur machinerie très coûteuse contre le vandalisme ou l'espionnage industriel.

Les tribunaux s'entendent, de façon générale, pour dire que les employeurs ont un intérêt légitime à protéger leur réseau informatique contre les virus. Ces bris au niveau du système informatique engendrent des coûts supplémentaires pour les employeurs sans parler de la perte de temps que cela peut entraîner. Les employeurs ont aussi un intérêt légitime à protéger les données à caractère confidentiel. Très souvent, ces données sont essentielles pour les opérations d'une entreprise. C'est le cas dans

²¹⁴ *Précitée, note 111.*

²¹⁵ *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers-unis Métro-Richelieu (C.S.N.) c. Épiciers-unis Métro-Richelieu, T.A., 18 juin 1993.*

²¹⁶ *Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Supermarché G.P. inc., T.A., 29 mars 1998.*

²¹⁷ *Précitée, note 119.*

²¹⁸ *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des magasins Provigo Port-Cartier (CSN) c. Provigo distribution inc. Division Chicoutimi/secteur détail, T.A., 17 décembre 1992.*

²¹⁹ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 c. Glopak inc. [2000] R.J.D.T. 1841.*

²²⁰ *Précitée, note 150.*

²²¹ *Précitée, note 156.*

l'affaire *Commission des valeurs mobilières du Québec*²²², où l'employeur a installé un logiciel informatique pour protéger son réseau contre les virus mais aussi contre la perte ou la transmission de données confidentielles et essentielles pour le fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'objectif poursuivi par l'employeur est la recherche du coupable en vue de la protection des biens et des personnes, les tribunaux vont juger, de façon générale, que l'employeur possède un intérêt légitime de prendre les moyens pour faire cesser les vols ou le vandalisme commis dans son entreprise. Dans l'affaire *Bombardier*,²²³ l'employeur est aux prises avec des problèmes répétitifs de vandalisme dans les toilettes des hommes. L'arbitre Durand juge que l'employeur a un intérêt légitime à utiliser un moyen de surveillance plus invasif pour trouver le ou les responsables de ces méfaits. C'est aussi le cas, dans *Centre Hospitalier Côte-des-neiges*,²²⁴ où l'employeur faisait face à une série de vols. Après avoir utilisé plusieurs moyens de surveillance, l'employeur décide d'installer une caméra vidéo pour prendre sur le fait le ou les coupables. L'arbitre Gagnon décide que l'employeur possède un intérêt légitime à protéger ses biens. Dans l'affaire *Centre hospitalier Buckingham*²²⁵, l'employeur fait face à des vols commis dans le bureau des techniciennes en radiologie. L'arbitre Durand conclut que l'employeur possède un intérêt légitime pour mettre fin à ces vols.

Les employeurs ont aussi un intérêt légitime à se protéger contre la concurrence induite comme c'est notamment le cas dans l'affaire *Saulnier*²²⁶ où la réceptionniste détournait les clients au profit d'une entreprise concurrente. La Cour d'appel conclut que l'employeur avait un intérêt légitime à protéger son entreprise. Dans l'affaire *Srivastava*,²²⁷ l'employeur soulève un problème de vols dans le temple pour mettre sous

²²² *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec, T.A.*, 20 décembre 2002.

²²³ *Précitée*, note 154.

²²⁴ *L'Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec c. Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, [1993] T.A. 1021.

²²⁵ *Syndicat des technologies en radiologie du Québec c. Centre hospitalier Buckingham*, [2002] D.T.E.2002T-884.

²²⁶ *Précitée*, note 138.

²²⁷ *Précitée*, note 130.

surveillance le téléphone du temple. La Cour d'appel juge qu'il n'y a aucun lien rationnel entre l'écoute électronique et l'objectif poursuivi par l'employeur. En effet, il était pour le moins surprenant que l'employeur mette sous écoute téléphonique le prêtre du temple pour contrer des vols dans ce lieu précis.

Lorsque l'objectif poursuivi par l'employeur est le rendement des personnes salariées, les tribunaux vont juger que l'employeur possède un droit légitime de vérifier le rendement de ses salariées, de contrôler leur travail et de s'assurer qu'ils ne perdent pas leur temps lorsqu'ils sont au travail. En effet, les situations où les salariés perdent leur temps à jouer à des jeux informatiques, qu'ils visitent des sites pornographiques, qu'ils « chattent » ou qu'ils envoient des courriels à caractère indécent entraînent des coûts pour l'entreprise tout en dégradant l'image corporative de celle-ci. Les systèmes de contrôle informatique qui permettent de détecter ces situations précises ont un lien rationnel avec l'objectif poursuivi. C'est notamment le cas dans les affaires suivantes : *Musée des Beaux-Arts du Canada*²²⁸, *Bell Canada*²²⁹, *Loto-Québec*²³⁰, *CAE électronique Ltée*²³¹ et le *journal de Montréal*²³². Dans toutes ces affaires, les employeurs sont aux prises avec des employés qui font une utilisation abusive, durant les heures de travail, de leur accès à Internet et à leur courrier électronique.

Les employeurs peuvent aussi se servir de moyens intrusifs de surveillance pour vérifier la qualité du travail effectué par les employés. Dans l'affaire *C.L.S.C. Les Forges*,²³³ l'employeur a mis sous écoute électronique le plaignant suite à des plaintes concernant son travail. Dans l'affaire *Société Parc Auto du Québec*²³⁴, l'employeur a fait suivre deux de ces salariés, travaillant à l'entretien ménager des stationnements, car

²²⁸ *Précitée*, note 166.

²²⁹ *Association canadienne des employés de téléphone c. Bell Canada*, T.A., 7 janvier 2000.

²³⁰ *Précitée*, note 173.

²³¹ *Précitée*, note 165.

²³² *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2808 (employés de bureaux) c. Le journal de Montréal, une division de communication de Québecor inc.*, T.A., 4 septembre 2001.

²³³ *Précitée*, note 136.

²³⁴ *Précitée*, note 151.

il les soupçonnait de boire de l'alcool durant les heures de travail. Dans cette affaire, l'arbitre juge que l'employeur possédait un intérêt légitime de vérifier la diligence des employés dans leur travail. Dans l'affaire *U.S.C. Groupe*,²³⁵ l'employeur soupçonnait la vendeuse de laisser le magasin ouvert et sans surveillance durant les heures d'ouverture du centre commercial. Il a donc fait installer des caméras vidéo et l'arbitre juge qu'il avait un intérêt légitime à vouloir assurer la protection de son commerce.

Dans la seule décision répertoriée concernant le contrôle des présences au travail à l'aide d'un système biométrique, l'arbitre Nadeau constate que l'employeur possède un intérêt légitime à utiliser un tel moyen de surveillance.²³⁶

En somme, la légitimité des objectifs poursuivis par l'employeur est rarement questionnée par les tribunaux. Suite à l'analyse jurisprudentielle, on peut constater que les tribunaux ne remettent pas en cause l'intérêt légitime de l'employeur de procéder à une surveillance pour prévenir ou faire cesser des vols ou du vandalisme au sein de l'entreprise. Même lorsque l'objectif poursuivi par l'employeur ne relève pas de l'ordre public mais qu'il sert plutôt ses intérêts économiques, les tribunaux jugent que cet objectif est légitime et par le fait même que la surveillance l'est aussi. En fait, les tribunaux se penchent plutôt sur les motifs qui ont poussé l'employeur à mettre en place des moyens de surveillance invasifs.

3.2.1.2 La nécessité des moyens de surveillance au travail

Le critère de nécessité amène à s'interroger sur les motifs raisonnables qui justifient une surveillance de la part de l'employeur (3.2.1.2.1) et sur les autres moyens moins invasifs à la disposition de l'employeur pour régler la situation à laquelle il fait face (3.2.2.2.2).

²³⁵ *Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 c. Le Groupe U.S.C., T.A., 20 mai 1999.*

3.2.1.2.1 Les motifs raisonnables

Avant de procéder à une surveillance des personnes salariées, l'employeur doit posséder des motifs raisonnables. A ce stade-ci de l'analyse, il convient de se demander quels sont les motifs raisonnables qui peuvent justifier une surveillance des personnes salariées lorsqu'ils sont au travail. Pour les fins de cette analyse, la surveillance généralisée (3.2.1.2.1.1) sera distinguée de celle qui vise un salarié en particulier (3.2.1.1.1.2).

3.2.1.2.1.1 La surveillance généralisée

La surveillance généralisée, qui s'applique à toutes les personnes salariées, est justifiée lorsque l'employeur est aux prises avec des problèmes de vols ou de vandalisme et qu'il ne possède aucun soupçon sur une personne en particulier ou lorsqu'il veut tout simplement prévenir ce genre de situation. Les critères justifiant une telle surveillance varient selon les moyens de surveillance utilisés. Le tableau 12 présente les différents motifs invoqués par l'employeur pour justifier une surveillance généralisée lorsqu'elle vise la protection préventive des biens ou des personnes.

²³⁶ Précitée, note 160.

TABLEAU 12
MOTIFS INVOQUÉS LORS D'UNE PROTECTION PRÉVENTIVE

Motifs	Moyens de surveillance			
	Fouille	Caméra vidéo	Audio	Informatique
Biens faciles à dérober	9-25-33-34-36	29-32		
Biens dangereux	37			
Biens de grande valeur	26			
Espionnage industriel et protection des installations		11-23-27		
Protection du réseau informatique				4

L'analyse jurisprudentielle permet de constater que les tribunaux jugent que le fait de posséder des biens qui sont faciles à dérober, dangereux ou de grande valeur donne le droit à l'employeur d'utiliser un moyen de surveillance invasif. Dans l'affaire *Provigo*,²³⁷ l'employeur fouille les effets personnels de ses salariés à la sortie de l'entrepôt où des marchandises faciles à dérober sont entreposées. Le fait de posséder des biens qui sont faciles à dérober constitue à lui seul un motif suffisant pour procéder à une fouille des effets personnels des salariés ou à l'installation d'une caméra vidéo dans un entrepôt comme c'est le cas dans les affaires *Métro-Richelieu*²³⁸ et

²³⁷ *Précitée, note 198.*

²³⁸ *Précitée, note 215.*

*Supermarché G.P.inc.*²³⁹ Le fait de posséder des biens qui sont dangereux comme, par exemple, des explosifs constitue aussi un motif suffisant pour utiliser un moyen de surveillance invasif. Par exemple, dans l'affaire *Minéraux Noranda*²⁴⁰, l'arbitre Courtemanche juge que l'employeur a des motifs raisonnables pour procéder à la fouille des effets personnels des salariés parce que le travail est effectué à l'aide d'explosifs et que l'employeur est lui-même soumis à la surveillance de la Sûreté du Québec et de la Gendarmerie Royale du Canada afin de conserver ses permis d'exploitation. Dans ces cas, même en l'absence de soupçons de vols ou de méfaits sur les lieux du travail, les tribunaux permettent à l'employeur de contrôler et de fouiller les personnes qui entrent et qui sortent de sa propriété. Il en va de même lorsque l'employeur possède des biens de grande valeur comme dans l'affaire *Mine Doyon*²⁴¹ où l'employeur exploite une mine d'or. Le fait de vouloir protéger son réseau informatique en vue de conserver des données à caractère confidentiel constitue aussi un motif suffisant comme c'est notamment le cas dans l'affaire *Commission des valeurs mobilières du Québec*²⁴² où l'employeur a installé un programme de protection contre la transmission de virus et la perte de données essentielles à l'entreprise.

Lorsqu'il est question de protection préventive des installations de l'employeur, les tribunaux sont partagés. L'employeur doit offrir une preuve détaillée et démontrer qu'il est nécessaire de recourir à la surveillance par caméra vidéo. Lors de l'analyse, trois cas ont retenu plus particulièrement notre attention. Il s'agit de trois usines dans lesquelles l'employeur possède de la machinerie très coûteuse. Dans les trois cas, les employeurs vont invoquer la protection de la machinerie et des installations comme objectif et aussi comme motif de surveillance.

Dans l'affaire *Pouliès Maska*²⁴³, l'employeur craint l'espionnage industriel et dit avoir développé une machinerie qu'il est le seul à posséder qu'il tient à la protéger contre ses concurrents. Dans cette affaire, l'arbitre Cliche juge que l'employeur possède des

²³⁹ *Précitée, note 198.*

²⁴⁰ *Précitée, note 111.*

²⁴¹ *Précitée, note 109.*

²⁴² *Précitée, note 222.*

motifs raisonnables pour sécuriser son usine à l'aide d'une surveillance par caméra vidéo.

Dans l'affaire *Glopak*²⁴⁴, l'employeur avait installé des caméras dans le but de protéger ses installations et sa machinerie. Toutefois, l'arbitre Hamelin conclut que l'employeur ne faisait pas face à une situation exceptionnelle justifiant l'utilisation de caméras vidéo. L'arbitre Hamelin explique que l'installation de ces caméras ne répondait pas à un besoin immédiat et objectif relié à la protection des biens de l'employeur et de ce fait, qu'elle était susceptible de constituer une condition de travail injuste et déraisonnable.

Dans l'affaire *Garaga*,²⁴⁵ l'arbitre Laflamme arrive à une conclusion semblable alors que l'employeur a installé des caméras vidéo afin de protéger sa machinerie contre d'éventuels actes de vandalisme. L'arbitre Laflamme estime que dans les faits mis en preuve aucune situation autorise l'employeur à appréhender du vandalisme et par conséquent, qu'il n'est pas justifié d'avoir recours à de la surveillance électronique pour des fins de prévention.

Une surveillance généralisée curative se présente lorsque l'employeur fait face à une situation exceptionnelle et qu'il ne possède pas de soupçons envers un ou plusieurs salariés. Les critères justifiant une surveillance curative varient selon les moyens de surveillance utilisés. Le tableau 13 présente les différents motifs invoqués par les employeurs lors d'une surveillance curative selon les différents moyens de surveillance utilisés.

²⁴³ Précitée, note 150.

²⁴⁴ Précitée, note 219.

Tableau 13 : Motifs invoqués lors d'une surveillance curative

Motifs	Moyens de surveillance			
	Fouille	Caméra vidéo	Audio	Informatique
Problèmes réels de vol et/ou de vandalisme	3-24	6-7-17-28-40-43		
Harcèlement face à des salariés		12		

Malgré les droits de contrôle et de protection de l'employeur cela n'équivaut pas toutefois à permettre à l'employeur d'utiliser la surveillance plus intrusive sans restriction. L'installation d'un moyen de surveillance plus intrusif doit se justifier sur une base rationnelle. Dans les cas de fouille, le fait d'être aux prises avec un problème de vol constitue un motif suffisant pour conduire une fouille des effets personnels des salariés. Ainsi, dans l'affaire *Cara*,²⁴⁶ l'employeur instaure une politique de fouille suite à une prolifération de vols commis dans l'entreprise. L'arbitre Lippé conclut que dans le but de prévenir des pertes importantes, l'entreprise a instauré une politique de sécurité et que dans ces circonstances la politique n'est pas déraisonnable.

Par contre, dans l'affaire *Corporation Outils du Québec*²⁴⁷, l'arbitre Gagné va conclure que les critères qui doivent présider à l'instauration d'une politique de fouille sont absents puisque l'employeur n'a pu prouver qu'il était en présence d'un problème sérieux de vols commis au sein de son entreprise par ses salariés. En effet, il y avait eu quelques vols sur le terrain de la compagnie mais non dans l'usine et aucun de ces vols ne pouvaient être reliés directement aux employés.

²⁴⁵ Précitée, note 156.

²⁴⁶ Précitée, note 112.

²⁴⁷ Précitée, note 117.

Lorsqu'il s'agit d'une surveillance au moyen de caméras vidéo, les tribunaux exigent que l'employeur soit aux prises avec un réel problème de vols ou de vandalisme répétitif et non quelques incidents isolés. C'est notamment le cas, dans l'affaire *Bombardier*²⁴⁸, où l'employeur faisait face à des gestes de vandalisme répétitifs dans les toilettes des hommes. L'arbitre Durand conclut que l'employeur avait des motifs valables pour trouver le ou les coupables.

Dans l'affaire *Centre hospitalier Côte-des-neiges*²⁴⁹, où pendant plus de six mois l'employeur était aux prises avec une série de vols d'une partie des recettes de la cafétéria, l'arbitre Gagnon conclut que l'employeur possédait des motifs raisonnables d'installer une caméra pour surveiller le coffre-fort et le bureau des diététiciennes où l'argent était compté. C'est tout le contraire, dans l'affaire *Centre hospitalier Buckingham*²⁵⁰, où l'employeur vivait quelques incidents de vols d'effets personnels des salariés dispersés dans le temps. L'arbitre Durand estime que l'employeur devait rencontrer une épidémie de vols ou d'actes caractérisés se perpétuant d'une façon régulière pour pouvoir justifier l'installation d'une caméra vidéo pour surveiller l'espace de travail des salariés.

Dans l'affaire *Labatt*,²⁵¹ au moment où les caméras ont été installées, il n'y avait plus de sabotage en cours et, dans ce contexte, l'arbitre Foisy voit mal comment la surveillance du vestiaire aurait pu aider l'employeur à trouver les coupables. Il insiste sur le fait que l'employeur se devait de démontrer qu'il existait un problème actuel et qu'il était nécessaire pour le régler de procéder à une surveillance vidéo du vestiaire des salariés. C'est pourquoi il conclut qu'aucune preuve à ce sujet n'a été faite.

Dans l'affaire *Radio Carillon*²⁵², c'est à la suite de plusieurs plaintes des répartitrices qui mentionnaient que certains chauffeurs les menaçaient, exerçaient du chantage et les

²⁴⁸ *Précitée, note 154.*

²⁴⁹ *Précitée, note 224.*

²⁵⁰ *Précitée, note 225.*

²⁵¹ *Précitée, note 148.*

²⁵² *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 c. Radio Carillon taxi inc., [1999] D.T.E. 99T-429 (T.A.).*

injuriaient que l'employeur avait pris la décision d'installer une caméra vidéo avec l'audio pour surveiller le bureau des répartitrices. Par contre, l'employeur s'est servi de cette caméra pour surveiller le travail des répartitrices et congédier l'une d'entre elles qui faisait du travail personnel durant ses heures de bureau. L'arbitre Lefebvre conclut que les motifs de base de l'employeur pouvaient justifier une surveillance par caméra vidéo. Cependant, il précise qu'elle devait seulement servir la fin pour laquelle elle avait été installée et non servir à vérifier le rendement des personnes salariées.

En bref, lorsque l'employeur invoque le fait qu'il possède des biens qui sont faciles à dérober, dangereux ou de grande valeur, l'employeur est justifié d'utiliser un mode de surveillance plus intrusif. Le fait qu'il possède ce type de biens constitue en lui seul un motif raisonnable pour avoir recours à une surveillance plus intrusive des personnes salariées et ce peu importe le moyen de surveillance utilisé. Lorsque l'employeur veut protéger ses installations et sa machinerie de façon préventive, il doit démontrer avec une preuve détaillée qu'il est nécessaire de recourir à une surveillance plus intrusive. Lorsque l'employeur est aux prises avec un problème de vols ou de vandalisme, les tribunaux exigent que ce problème soit répétitif. Dans ces cas, les tribunaux exigent une preuve convaincante des incidents commis dans l'entreprise.

3.2.1.2.1.2 La surveillance visant une personne en particulier

La surveillance visant une personne en particulier est justifiée lorsque l'employeur possède des motifs raisonnables de douter de l'honnêteté d'une personne salariée en particulier. Par contre, les tribunaux n'imposent pas que les soupçons entretenus par l'employeur soient graves, précis et concordants. Le tableau 14 présente les différents motifs invoqués par l'employeur pour justifier une surveillance visant une personne en particulier.

TABLEAU 14 : MOTIFS INVOQUÉS SELON LES MOYENS DE SURVEILLANCE VISANT UNE PERSONNE EN PARTICULIER

Motifs	Moyens de surveillance utilisés			
	Fouille	Caméra vidéo	Audio	Informatique
Dénonciation	8-30			
Détection par le système informatique				1-2-15-16-18
Soupçons	19	20-22-31-38-41	5-13-14-42-44	
Plainte suite au travail			21	

Dans les cas de fouille, la dénonciation par les collègues de travail est un motif suffisant pour justifier une fouille des effets personnels de la personne salariée. Par exemple, dans l'affaire *Steinberg*²⁵³, l'employeur avait reçu des informations qui lui sont apparues sérieuses au point de soupçonner le plaignant. L'arbitre Marcheterre conclut que la preuve à faire sur les motifs qui ont poussé l'employeur à fouiller le plaignant n'a pas à être hors de tout doute raisonnable puisqu'il ne s'agit pas d'établir la commission d'un acte criminel et la règle de preuve en matière civile est la simple prépondérance. Dans l'affaire *Canfarge*,²⁵⁴ l'arbitre Lussier admet que la dénonciation fondée ou non peut justifier l'utilisation d'une fouille des effets personnels des salariés par l'employeur.

Dans les cas de surveillance informatique, il faut constater qu'une grande majorité des entreprises sont munies d'un système informatique (firewall) qui protège leur réseau. Toutes les données transmises à travers le réseau doivent tout d'abord passées par le

²⁵³ Précitée, note 120.

firewall afin d'empêcher la transmission de virus ou la perte de données. Même si toutes les données du réseau transigent par le firewall, l'employeur ne surveille pas nécessairement tous les courriers électroniques ou tous les sites visités sur l'Internet par tous ses salariés. Dans ces cas, il faut se demander quels sont les éléments qui ont déclenché, chez l'employeur, des soupçons envers un salarié en particulier et si ces mêmes éléments sont suffisants et raisonnables.

Une utilisation de l'Internet pour des fins autres que celles nécessaires pour les fins du travail est souvent considérée comme un facteur suffisant pour utiliser la surveillance informatique. Dans l'affaire *Loto-Québec*²⁵⁵, le contenu de tous les disques durs des ordinateurs des employés est gravé sur CD tous les jours puis archivé. Il n'y a aucun suivi systématique mais la Société va fouiller dans ces informations lorsqu'il y a un élément inhabituel détecté par le système informatique de contrôle. Dans ce cas précis, c'est un message électronique adressé au plaignant qui a été bloqué par le firewall, parce que trop volumineux, déclenchant la procédure normale de vérification. Cette dernière vérification a permis de constater que le plaignant s'adonnait au « chat » pendant ses heures de bureau. La Commission des relations de travail reconnaît que les agissements du plaignant ne respectaient pas la politique de l'employeur concernant l'usage de l'Internet et du courrier électronique, que ce soit en terme d'ampleur des échanges que de leur contenu.

L'observation d'une perte de temps entraîné par une utilisation anormale de l'Internet dans le cadre du travail de la personne salariée est aussi considéré comme étant un motif raisonnable pour utiliser la surveillance informatique. C'est notamment le cas, dans l'affaire *C.A.E. électronique Ltée*,²⁵⁶ où le supérieur immédiat du plaignant a observé que celui-ci encourait des délais d'inspection qui s'allongeaient alors qu'il effectuait beaucoup d'heures de travail en temps supplémentaire. De plus, il constatait que le plaignant passait beaucoup de temps à son ordinateur et qu'il faisait usage de l'Internet alors que cela n'était pas requis pour son travail.

²⁵⁴ *Précitée, note 116.*

²⁵⁵ *Précitée, note 173.*

Dans l'affaire *Musée des Beaux-Arts*,²⁵⁷ le plaignant utilisait les ordinateurs pour des jeux, pour « chatter » et visiter des sites pornographiques pendant ses heures de travail. La preuve a démontré que le plaignant avait passé un nombre d'heures considérables sur son accès Internet. L'arbitre Rousseau conclut que l'employeur possédait des motifs raisonnables pour vérifier que du travail utile avait été fait et pour s'assurer que l'équipement et les lieux sont utilisés aux fins de rencontrer les objectifs de l'entreprise.

L'employeur peut utiliser une surveillance plus intrusive sur la base de simples soupçons, c'est ce qui nous apparaît ressortir dans l'affaire *Ville de Montréal*,²⁵⁸ où l'employeur est aux prises avec un problème de vandalisme perpétré contre les contremaîtres. En effet, des autocollants avaient été apposés sur les véhicules personnels des contremaîtres. L'un des représentants de l'employeur avait vu le plaignant ramasser ces mêmes autocollants sur le plancher, ce qui l'a amené à fouiller son casier. Dans sa décision, l'arbitre Gagnon a considéré normal que le représentant de la Ville soupçonne qu'il trouverait des autocollants dans le casier du plaignant vu le geste qu'il l'avait vu poser. L'arbitre Gagnon juge que la Ville de Montréal avait de justes motifs pour procéder à la fouille des effets personnels du plaignant afin de faire cesser les vols ou autres méfaits commis sur les lieux du travail.

Lorsqu'il est question de surveillance par caméra vidéo, les soupçons peuvent provenir de plusieurs faits. Par exemple, dans l'affaire *Provigo*,²⁵⁹ les raisons initiales de l'enquête provenait du fait qu'il y avait un certain débalancement dans les ventes des différents départements du magasin. L'employeur soupçonnait la plaignante d'omettre d'enregistrer certains articles sur sa caisse. L'arbitre Dupont juge que l'employeur était justifié de mettre sous surveillance le poste de travail de la plaignante afin de s'assurer qu'elle exerçait correctement son travail selon les politiques de l'employeur.

²⁵⁶ *Précitée, note 165.*

²⁵⁷ *Précitée, note 166.*

²⁵⁸ *Précitée, note 107.*

²⁵⁹ *Précitée, note 152.*

Dans l'affaire *S.A.Q.*,²⁶⁰ l'employeur a installé une caméra vidéo suite à des soupçons de vols commis par un salarié. L'arbitre Lussier ne cherche pas à savoir d'où proviennent ces soupçons mais il conclut qu'un employeur qui soupçonne de se faire voler a le droit d'exercer une surveillance plus intrusive pour protéger ses biens.

Dans l'affaire *Montcalm*²⁶¹, l'employeur a installé une caméra vidéo à la cafétéria car il soupçonnait ses salariés du quart de soir de perdre leur temps dans la cafétéria. Ces soupçons provenaient du fait qu'un témoin, un soir, s'était rendu sur les lieux du travail et il n'y avait pas rencontré les travailleurs qui devaient y être. L'arbitre Gagné conclut que l'employeur a le droit de s'assurer que ses salariés ne perdent pas leur temps au travail.

Dans l'affaire *Parc-Auto*,²⁶² l'employeur soupçonnait les deux plaignants de consommer de la bière sur le temps de travail. Dans sa preuve, l'employeur n'explique pas d'où proviennent ses soupçons. Néanmoins, l'arbitre Sexton conclut que l'employeur est justifié d'utiliser une surveillance intrusive puisqu'il a le droit de savoir ce que ses salariés font durant les heures de travail.

Dans l'affaire *Saulnier*²⁶³, l'employeur croit que la plaignante détourne les clients vers une entreprise concurrente qui appartient à son mari. L'employeur a seulement des doutes sur l'honnêteté de la plaignante sans jamais vraiment expliquer précisément d'où proviennent ses doutes. Lors de son analyse, la Cour d'appel n'a pas cherché à aller plus en profondeur et d'en savoir plus sur les éléments qui ont déclenché les doutes de l'employeur.

Par contre, dans l'affaire *Srivastava*²⁶⁴, la seule décision concernant l'écoute électronique où le tribunal reconnaît un droit à la vie privée, la Cour d'appel va

²⁶⁰ *Précitée, note 147.*

²⁶¹ *Syndicat canadien des officiers de la marine marchande c. Service d'entretien Montcalm-Complexe Desjardins, [1993] D.T.E. 93T-950 (T.A.).*

²⁶² *Précitée, note 151.*

²⁶³ *Précitée, note 138.*

²⁶⁴ *Précitée, note 130.*

conclure que l'employeur ne possédait pas de motifs suffisants pour enregistrer les conversations téléphoniques du plaignant. Dans cette affaire, le plaignant, un prêtre, a été congédié suite à l'enregistrement de conversations téléphoniques privées qu'il avait eu avec une amie. Pour expliquer l'utilisation de l'écoute électronique, l'employeur invoque des plaintes sur le travail du plaignant et la disparition de certaines sommes d'argent au temple, de même que le vol d'un système de son. Ici, il est difficile de voir le lien rationnel entre l'écoute électronique et les motifs invoqués par l'employeur. La Cour d'appel conclut que la décision d'enregistrer les conversations du plaignant était motivée par le désir de trouver quelque chose d'incriminant. Il s'agissait d'une expédition de pêche sans but précis. La Cour conclut donc que les motifs avancés par l'employeur ne justifiaient aucunement l'enregistrement clandestin des conversations du plaignant.

Dans les cas d'écoute électronique, il est important de rappeler que les tribunaux ne reconnaissent pas un droit à la vie privée aux personnes salariées lorsqu'elles sont au travail, à l'exception d'un cas où ce droit a été reconnu²⁶⁵. Comme le droit à la vie privée n'existe généralement pas au jugement des tribunaux lorsque les salariés sont au travail, ils sont moins interventionnistes lorsqu'il s'agit d'évaluer les motifs raisonnables d'un employeur d'utiliser ce moyen de surveillance. Ainsi, dans l'affaire *C.L.S.C. Les forges*²⁶⁶, l'employeur a instauré une procédure de surveillance des interventions du plaignant auprès des personnes en détresse qui téléphonent au C.L.S.C. À la suite de plaintes déposées contre celui-ci, l'arbitre a estimé que l'employeur était justifié de contrôler le rendement du plaignant en le soumettant à une écoute électronique de ses conversations avec les clients du C.L.S.C.

Suite à l'analyse jurisprudentielle, on doit constater que les tribunaux exercent un contrôle restreint du bien fondé des moyens de surveillance invasifs utilisés par les employeurs au travail. Dès que la preuve offre des éléments plausibles expliquant les

²⁶⁵ *Idem.*

²⁶⁶ *Syndicat des employés du C.L.S.C. les Forges (CSN) c. C.L.S.C. les Forges*, [1997] T.A. 667-679.

raisons ayant poussé l'employeur à une telle surveillance, ceux-ci vont conclure qu'ils avaient des motifs raisonnables pour l'exercer.

3.2.1.2.2 Les autres moyens d'enquête

Une fois la question des motifs raisonnables réglée, on est appelé à s'interroger sur les autres moyens d'enquête à la disposition des employeurs afin de déterminer si le moyen de surveillance invasif qu'il a choisi était le seul moyen à sa disposition pour régler le problème identifié. Le tableau 15 présente les différentes décisions selon l'existence ou l'absence d'un autre moyen de surveillance moins intrusif et tout aussi efficace.

TABLEAU 15 : EXISTENCE OU ABSENCE D'UN AUTRE MOYEN DE SURVEILLANCE

Moyens de surveillance	Existence d'un autre moyen de surveillance	Absence d'un autre moyen de surveillance
Fouille		3-8-9-19-24-25-26-30-33-34-36-37
Caméra vidéo	11-28	6-7-10-12-17-20-22-23-27-29-31-32-38-39-40-41-43
Audio		1-2-4-15-16-18
Informatique	14	5-13-21-35-42-44

Dans les cas de fouille, tout comme dans les cas de surveillance informatique, les tribunaux ne semblent pas voir, selon toute vraisemblance, un autre mode de surveillance moins intrusif et tout aussi efficace. Dans les cas portant sur ces deux moyens de surveillance, aucune des deux parties n'a identifié une autre méthode qui aurait été moins intrusive pour la personne salariée et qui aurait permis à l'employeur de régler le problème auquel il faisait face. En fait, aucun des tribunaux n'a soulevé la question dans son analyse. Dans les cas de fouille et de surveillance informatique, la question des autres moyens d'enquête est complètement éludée dans l'analyse des tribunaux.

Lorsqu'il s'agit d'écoute électronique, seulement un cas²⁶⁷ s'est penché sur la question des autres moyens de surveillance. Dans l'affaire *Srivastava*²⁶⁸, les motifs invoqués par l'employeur pour justifier l'écoute électronique sont le vol d'argent et de certains biens appartenant au temple. Il est difficile de voir le lien rationnel entre les problèmes de vol et l'écoute électronique. Rien ne permettait de relier le prêtre à ces disparitions, mais les membres du conseil d'administration du temple le tenaient responsable de la sécurité du temple et des objets qui s'y trouvaient. En fait, il est difficile de voir comment l'écoute électronique aurait pu régler ce problème. La Cour d'appel s'interroge sur ce point et elle en vient aussi à la conclusion qu'il est peu probable que l'écoute électronique aurait pu fournir des preuves quant à l'identité du voleur recherché. Il est permis de constater que le moyen de surveillance utilisé doit directement être relié aux motifs avancés par l'employeur pour justifier cette mesure de surveillance.

Dans les cas concernant la surveillance par caméra vidéo, les tribunaux vont aussi s'interroger sur les autres moyens d'enquête. Dans seulement deux cas²⁶⁹, les tribunaux ont jugé qu'il y avait d'autres moyens d'enquête à la disposition de l'employeur pour

²⁶⁷ *Précitée*, note 130.

²⁶⁸ *Idem*.

enrayer la situation exceptionnelle à laquelle il faisait face. Dans l'affaire *Centre hospitalier de Buckingham*, l'arbitre Durand juge que l'employeur aurait dû utiliser d'autres moyens pour sécuriser les lieux avant d'avoir recours à la surveillance par caméra vidéo. Il suggère de fournir aux employés des casiers munis de serrures pour qu'ils puissent déposer leurs effets personnels. Il est important de noter que dans cette affaire, l'arbitre Durand avait jugé que l'employeur ne faisait pas face à une épidémie de vols qui justifiait le recours à une surveillance par caméra vidéo. En effet, il ne s'agissait pas d'un problème récurrent et l'employeur n'a pas fait la preuve que d'autres moyens de surveillance étaient inefficaces dans ce cas précis. Dans l'affaire *Glopak*,²⁷⁰ où l'employeur a installé trois systèmes de caméra vidéo pour protéger ses installations, l'arbitre Hamelin conclut que l'employeur aurait pu utiliser les pouvoirs normaux de ses superviseurs pour protéger ses biens.

Dans tous les autres cas, les tribunaux ont décidé qu'il n'existait pas d'autres moyens efficaces pour contrer la situation à laquelle l'employeur faisait face. Dans l'affaire *S.A.Q.*²⁷¹, l'arbitre Lussier se penche sur cette question. Il conclut qu'il n'y a pas de raison de se priver de ces moyens modernes de surveillance surtout lorsqu'ils sont utilisés avec circonspection. Dans l'affaire *Bombardier*²⁷², l'arbitre Durand juge qu'il n'y avait pas d'autres méthodes d'enquête à la disposition de l'employeur. En fait, il était impensable de mettre un enquêteur dans les toilettes durant 12 heures pour qu'il puisse observer les salariés qui allaient aux toilettes. L'arbitre Durand juge que l'atteinte au droit à la vie privée aurait été beaucoup plus grave et importante qu'avec des caméras vidéo. Dans l'affaire *Provigo*,²⁷³ l'arbitre Dupont conclut aussi qu'il n'y avait pas d'autres moyens d'enquête efficaces pour enrayer les vols qui ont été commis au niveau des caisses. Il mentionne, notamment, qu'il n'y avait pas d'autres moyens efficaces pour contrôler cette situation que d'enregistrer toutes les données comptables à partir du poste de travail de la plaignante de façon à se faire une véritable idée de la situation.

²⁷⁰ *Précitée*, note 219.

²⁷¹ *Précitée*, note 147.

²⁷² *Précitée*, note 154.

²⁷³ *Précitée*, note 216.

Lorsque l'employeur est aux prises avec un réel problème de vols ou de vandalisme, il peut utiliser des moyens de surveillance exceptionnels. C'est le cas lorsque l'employeur fait face à un problème récurrent, il peut utiliser des moyens de surveillance plus intrusifs. Suite à l'analyse jurisprudentielle, il est permis de constater que les tribunaux ne se posent pas toujours la question concernant les autres moyens de surveillance moins intrusifs. Lorsqu'ils se posent la question, ils en viennent à la conclusion qu'il n'existe pas d'autres moyens moins intrusifs et tout aussi efficaces sans toutefois pousser leur analyse plus loin. En fait, nous croyons que les tribunaux devraient exiger que les employeurs démontrent que les autres moyens de surveillance sont inefficaces pour régler la situation à laquelle ils font face.

Pour ce qui est des cas de surveillance informatique et de fouille, force est de constater que les tribunaux ne se penchent pas sur le moyen de surveillance utilisé puisqu'à leurs yeux, il n'existe pas d'autres moyens moins intrusifs et tout aussi efficaces pour faire avancer une enquête ou pour s'assurer que les salariés respectent les politiques mis de l'avant par l'employeur.

Une fois la légitimité démontrée mais surtout sa nécessité, il faut aborder les différents moyens de surveillance sous l'angle de la proportionnalité. Rappelons néanmoins, qu'en l'absence d'une preuve de rationalité, la restriction au droit à la vie privée devient sans égard à sa proportionnalité une atteinte illégale.

3.2.2 La proportionnalité des moyens de surveillance au travail

Dès le départ, il est important de rappeler que malgré le fait que le droit à la vie privée n'est pas toujours reconnu, on constate que les tribunaux s'interrogent de façon plus ou moins approfondie, selon les cas, sur l'utilisation du moyen de surveillance. La proportionnalité se pose seulement lorsque les tribunaux déclarent que l'employeur possédait des motifs raisonnables d'utiliser la surveillance. En fait, la proportionnalité

est intimement liée aux objectifs qui sont visés et aux motifs avancés par les employeurs. Les tribunaux saisis de contestation relativement à des moyens de surveillance estimés invasifs par ceux qui s'en plaignent vont généralement se demander si la façon dont ils sont utilisés est raisonnable compte tenu des circonstances. A ce stade, les tribunaux tentent d'évaluer si la surveillance est exercée dans des limites raisonnables sur la base des trois facteurs suivants : les personnes visées, le lieu où opère la surveillance ainsi que sa durée. Pour les fins de cette analyse, nous allons étudier chaque facteur de proportionnalité selon le moyen de surveillance visé. Le tableau 16 présente le facteur personne.

TABLEAU 16 : LE FACTEUR PERSONNE SELON LES MOYENS DE SURVEILLANCE

Moyens de surveillance utilisés	Une personne	Certaines personnes	Toutes les personnes
Fouille	19-30		3-8-9-24-25-26-33-34-36-37
Caméra vidéo	22-31-41	20-38	6-7-10-11-12-17-23-27-28-29-32-39-40-43
Audio	5-13-14-21-42-44		
Informatique	1-2-15-16-18		4-35

À partir du moment où les tribunaux s'entendent pour dire que l'employeur possède des motifs raisonnables pour effectuer la surveillance avec le moyen contesté, la question est de savoir quand cette surveillance devient inacceptable. Lorsqu'il est question de prévention, l'employeur doit appliquer sa politique uniformément et sans discrimination et ce peu importe le moyen de surveillance qu'il utilise. La surveillance doit être généralisée, c'est-à-dire que tous les employés, sans exception, doivent y être soumis peu importe qu'ils soient cadres ou salariés d'exécution. Par ailleurs, un salarié ne devrait pas être fouillé plus souvent qu'un autre.

Lorsque l'employeur veut trouver le ou les coupables des méfaits commis dans l'entreprise ou lorsqu'il est question de rendement au travail, les tribunaux acceptent, de façon générale, que l'employeur utilise un moyen de surveillance plus intrusif afin de surveiller une ou plusieurs personnes salariées sur lesquelles ils possèdent des soupçons raisonnables. Dans ces cas, la surveillance n'est pas nécessairement généralisée. En fait, un employeur peut surveiller une personne en particulier, sur laquelle pèse des soupçons ou des plaintes sur son rendement, sans pour autant vérifier tout son personnel.

Le deuxième facteur de proportionnalité étudié est le lieu où la surveillance se déroule. Le tableau 17 présente le facteur lieu.

TABLEAU 17 : LE FACTEUR LIEU SELON LES MOYENS DE SURVEILLANCE

Moyen de surveillance	Aire de travail	Poste de travail	L'outil de travail	Objets personnels	Toilettes	Vestiaires et casiers
Fouille				3-8-9-24- 25-26-30- 33-34-36-37		19
Caméra vidéo	6-10-11-17- 20—23-27- 29-31-32- 38-39-40	12-28	22		7	43
Audio			5-13-14- 21-42-44			
Informatique			1-2-4-15- 16-18-35			

Le facteur lieu se rapporte à ce qui est surveillé comme, par exemple, dans les cas de fouille se sont les objets personnels des salariés qui sont surveillés. Suite à l'analyse jurisprudentielle, il est permis de constater que le lieu où la surveillance opère est beaucoup plus discuté, par les tribunaux, dans les cas de surveillance par caméra vidéo. Dans ces cas, il est important de se demander qu'est-ce qui est visé par l'objectif de la caméra. En effet, les tribunaux acceptent la surveillance par caméra vidéo lorsqu'elle

opère dans des endroits clés de l'entreprise et lorsque l'objectif de la caméra vise l'aire de travail. Les caméras peuvent aussi être installées dans des endroits où de la marchandise est entreposée et où les risques de vols sont plus grands. Dans ces cas, l'objectif de la caméra doit viser les étagères et la marchandise. Elles peuvent aussi être installées à l'entrée et à la sortie de l'entreprise puisqu'il s'agit de lieux de passage obligés, où ne travaille aucun salarié en permanence.

Dans l'affaire *Glopak*,²⁷⁴ l'arbitre Hamelin conclut que l'employeur peut installer des caméras à l'entrée et à la sortie de l'usine puisqu'il s'agit de lieux publics et que ces caméras permettent de connaître l'identité des personnes qui entrent et qui sortent de l'usine. L'employeur a aussi installé un système de caméras qui filme, sous divers angles, certains outils ou machines qui se trouvent dans des endroits qui ne constituent pas le poste de travail d'un salarié. La preuve démontre que ces caméras filment indirectement les salariés qui travaillent près des outils ou des machines visés par l'objectif de la caméra. Un second système de caméras a été installé par l'employeur. Ce système filme deux départements dans leur ensemble et, de manière principale et directe, les huit salariés par quart de travail qui y travaillent. La preuve démontre que ces salariés sont directement filmés à leur poste de travail et dans leur environnement immédiat. L'arbitre Hamelin conclut que le poids relatif des inconvénients des caméras milite fortement en faveur des salariés parce que l'employeur peut toujours utiliser les pouvoirs normaux de ses superviseurs pour protéger ses biens.

Lorsque l'employeur recherche un ou des coupables à un méfait commis dans l'entreprise, les tribunaux, de façon générale, acceptent que les caméras soient installées sur un poste de travail ou voire même dans les salles de toilettes. Dans ces cas, les tribunaux exigent que l'objectif soit fixé sur la caisse, la machinerie et non sur la personne qui l'opère. Dans l'affaire *Bombardier*,²⁷⁵ l'arbitre Durand a accepté que l'employeur, qui était aux prises avec plusieurs actes de vandalisme, installe une caméra dans les toilettes des hommes. L'arbitre Durand a examiné l'angle de la caméra

²⁷⁴ *Précitée*, note 119.

²⁷⁵ *Précitée*, note 154.

qui captait seulement une partie du cabinet de toilette et a jugé que le moyen de surveillance était acceptable. Dans l'affaire *Provigo*,²⁷⁶ l'arbitre Dupont juge que la surveillance est proportionnelle au facteur lieu puisque la surveillance était faite sur les lieux du travail, que d'autres personnes apparaissaient sur les cassettes vidéo et que l'employeur a fait un enregistrement de faits et gestes qui se sont passés sur un poste de travail. Dans l'affaire *Labatt*,²⁷⁷ l'arbitre Foisy conclut que la surveillance est inacceptable puisque le problème de vandalisme n'avait pas lieu dans le vestiaire des salariés et que l'employeur se servait de ce motif pour installer des caméras dans des endroits où il n'y avait aucun problème de vandalisme.

Le troisième facteur de proportionnalité étudié est la durée pendant laquelle la surveillance prend place. Le tableau 18 présente le facteur temps selon les moyens de surveillance utilisés.

TABLEAU 18 : LE FACTEUR TEMPS SELON LES MOYENS DE SURVEILLANCE

Moyens de surveillance utilisés	Permanente	Ponctuel	Constante	Intermittente
Fouille	3-8-9-24-25-26-33-34-36-37	19-30		3-8-9-19-24-25-26-33-34-36-37
Audio		5-13-14-21-42-44	14-21	5-13-42-44

²⁷⁶ Précitée, note 152.

²⁷⁷ Précitée, note 148.

Informatique	1-2-4-15-16-18-35		1-2-4-15-16-18-35	
--------------	-------------------	--	-------------------	--

La durée de la surveillance peut être de façon permanente ou ponctuelle, constante ou intermittente tout dépendant de l'objectif poursuivi par l'employeur. Lorsqu'il est question de prévention des vols ou du vandalisme, le facteur temps ne semble pas préoccuper les tribunaux. En effet, que la surveillance informatique ou la surveillance par caméra vidéo soit menée de façon constante, sans durée limite, ne semble pas un problème pour les tribunaux puisque l'objectif premier visé par l'employeur reste la protection de ses biens et des personnes. Par exemple, dans l'affaire *Ville d'Outremont*²⁷⁸, l'arbitre Dulude juge que la surveillance est acceptable et ce même si elle est permanente et conduite de façon intermittente. En effet, les caméras n'étaient opérantes qu'après les heures de travail et elles n'offraient aucune visée d'observation sur les comportements des salariés. Elles avaient plutôt pour fonction essentielle de suppléer au manque de gardiennage la nuit et les fins de semaine. En bref, pour permettre à l'employeur de porter le moins possible atteinte à la vie privée des salariés et ce tout en protégeant ses biens, il doit mener la surveillance de façon généralisée et surveiller les endroits névralgiques de l'entreprise.

Lorsque l'employeur cherche à trouver le ou les coupables d'un méfait, les tribunaux sont beaucoup plus exigeants sur la durée pendant laquelle la surveillance doit se dérouler. Les tribunaux jugent qu'une courte période de temps est nécessaire pour découvrir l'identité du coupable. Dans les affaires *S.A.Q.*²⁷⁹, et *Provigo*²⁸⁰, les arbitres Lussier et Dupont jugent tous les deux qu'une période d'environ un mois (1) est acceptable pour surveiller un employé en particulier et recueillir une preuve contre lui.

²⁷⁸ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 303 c. Ville d'Outremont*, [1992] D.T.E. 92T-57 (T.A.).

²⁷⁹ *Précitée*, note 150.

²⁸⁰ *Précitée*, note 219.

Lorsqu'il est question de vérifier le rendement des personnes salariées, la surveillance peut être faite de façon ponctuelle de manière constante ou intermittente. Suite à l'analyse jurisprudentielle, les tribunaux ne semblent pas avoir établi de règle concernant la durée que doit avoir une surveillance dans ces cas précis. Par exemple, dans l'affaire *C.L.S.C. Les Forges*²⁸¹, l'écoute électronique visait seulement le plaignant et durait de puis trois ans sans qu'aucune activité de formation ne soit apportée pour corriger son travail. Rappelons que cette surveillance avait été instaurée suite à des plaintes concernant le travail du plaignant. De plus, l'employeur effectuait une surveillance quasi-continue puisqu'il pouvait enregistrer quatre nuits sur cinq. Cette affaire soulève plusieurs questions, la première étant : est-ce que l'employeur utilisait adéquatement la surveillance ? Avait-il vraiment besoin de ce moyen de surveillance pour corriger la situation ? Mais la plus importante demeure la durée pendant laquelle la surveillance s'est poursuivie sans intervention de la part de l'employeur pour corriger cette situation. Malgré le fait que la surveillance revêt un caractère continue et permanent et qu'elle dure depuis trois ans, l'arbitre Durand ne s'est pas penché sur cette question lors de son analyse. Dans ces cas, nous croyons que les tribunaux devraient être plus exigeants sur la durée de la surveillance puisque passer un certain laps de temps cette surveillance devient disproportionnelle et constitue une atteinte illicite au droit à la vie privée et à des conditions de travail justes et raisonnables.

En somme, la légitimité des objectifs poursuivis par l'employeur est rarement remise en question par les tribunaux. En effet, on reconnaît qu'un employeur a un intérêt légitime à prévenir ou faire cesser des vols ou vandalisme au sein de son entreprise. Même lorsque l'objectif poursuivi ne relève pas de l'ordre public mais qu'il sert les intérêts économiques d'un employeur, les tribunaux jugent que cet objectif est légitime. Le fait de posséder des biens faciles à dérober, dangereux ou de grande valeur constitue à lui seul un motif suffisant pour procéder à une surveillance. Il en est de même lorsqu'un employeur veut protéger son réseau informatique. Quand la surveillance est curative, l'employeur doit être aux prises avec un réel problème de vols ou de vandalisme et non

²⁸¹ *Précitée, note 139.*

quelques incidents isolés dans le temps. Lorsque la surveillance touche à une personne en particulier, l'employeur doit démontrer qu'ils possèdent des soupçons raisonnables contre cette personne. Parmi les motifs suffisants se trouvent la dénonciation par les collègues de travail, la détection par le système informatique et la réception de plaintes sur le travail du plaignant. La question des autres moyens de surveillance disponible est, de façon générale, éludée par les tribunaux. Lorsqu'ils se posent la question, ils en viennent à la conclusion qu'il n'existe pas d'autres moyens moins intrusifs et tout aussi efficaces.

Quant à la question de proportionnalité, l'employeur doit appliquer sa politique de prévention contre les vols ou le vandalisme de façon généralisée et uniforme. Par contre, lorsqu'il recherche un coupable, il peut surveiller une ou des personnes salariées sur lesquelles pèsent des soupçons. L'objectif visé par la surveillance doit être l'outil de travail, le poste de travail, les marchandises ou les effets personnels de la personne salariée et non la personne elle-même. Dans les cas de prévention, on constate que les tribunaux accepte, de façon générale, une surveillance constante sans durée limite. Par contre, lorsque l'employeur veut trouver le ou les coupables, les tribunaux vont imposer une limite quant à la durée de cette surveillance.

CONCLUSION

En définitive, l'impact des nouvelles technologies sur le monde du travail et sur la surveillance paraît indéniable. À travers cette recherche jurisprudentielle, nous avons voulu déterminer dans quelle mesure un salarié surveillé par son employeur peut revendiquer un droit à la vie privée hors travail et au travail et, le cas échéant, quelles en sont les limites. Pour les fins de cette analyse, nous avons cerné le concept du droit à la vie privée. Ce concept nous ramène invariablement au droit d'une personne de protéger son intimité, son autonomie et son intégrité aussi bien physique que psychique. Nous avons retenu un modèle d'analyse du droit à la vie privée comprenant à la fois une dimension subjective et une dimension objective. A partir de ce modèle, nous avons tenté de cerner les conditions qui amènent à conclure à l'existence du droit à la vie privée des salariés et ce tout en tenant compte du critère d'attente raisonnable de vie privée. Une fois l'existence du droit à la vie privée cerné, nous nous sommes ensuite questionnée sur ses limites extrinsèques.

La dimension subjective de notre modèle d'analyse repose principalement sur la notion d'attente raisonnable de vie privée. Cette notion nous a beaucoup aidé à faire l'analyse de la jurisprudence sélectionnée pour dégager les conditions nécessaires à l'existence du droit à la vie privée des salariés. Par contre, il faut souligner que les tribunaux réfèrent rarement à cette notion de façon explicite dans leur analyse. Pour arriver à leur conclusion, les tribunaux utilisent ce critère de façon implicite. En fait, il est possible de le dégager de leur propos sans qu'ils en fassent un critère explicite.

Dans les cas de surveillance hors travail, les tribunaux reconnaissent d'emblée un droit à la vie privée des salariés et ce surtout depuis l'arrêt *Bridgestone/Firestone* en 1999. Tout en reconnaissant ce droit, les tribunaux le restreignent. Ainsi, il faut déterminer le degré d'attente raisonnable de vie privée de la personne salariée. En fait, c'est le lieu public ou privé, où se trouvait la personne salariée au moment où elle a été observée ou

filmée, qui détermine en grande partie son degré d'attente raisonnable de vie privée. Cette attente est moins grande lorsque la personne salariée se trouve dans un endroit public que lorsqu'elle se trouve à son domicile. Les tribunaux s'entendent, de façon unanime, pour dire que la résidence privée constitue l'endroit où l'attente raisonnable d'une personne en matière de vie privée est la plus élevée.

Lorsque la surveillance s'effectue au travail, les tribunaux ne reconnaissent pas de droit à la vie privée aux personnes salariées sauf dans les cas de fouille ou dans des endroits tels que : les salles de toilettes et les vestiaires. Dans tous les autres cas, les tribunaux paraissent éluder la question pour s'attarder davantage sur les motifs qui incitent l'employeur à recourir à une surveillance invasive. Suite à notre analyse, nous constatons que les tribunaux semblent réticents à reconnaître un droit à la vie privée la personne salariée qui se trouve au travail. Il faut dire à cet égard que la preuve et les arguments avancés devant eux par rapport à la question du droit à la vie privée sont souvent sommaires et peu étayés. Une analyse plus systématique et précise du droit à la vie privée contribuerait, à notre avis, à une meilleure compréhension de la portée de ce droit et pourrait en favoriser une approche moins restrictive.

Par ailleurs, même dans les situations où le droit à la vie privée existe, il n'est pas absolu. Les limites au droit à la vie privée s'analysent en fonction des critères de rationalité et de proportionnalité. Suite à notre analyse, il est permis de constater que les tribunaux se questionnent sur l'utilisation des différents moyens de surveillance utilisés par l'employeur et ce même dans les cas où on ne reconnaît pas un droit à la vie privée aux personnes salariées. Sans nécessairement faire une analyse systématique de chacun des critères contenus dans notre modèle d'analyse sous la rationalité et la proportionnalité, les tribunaux dégagent différents critères dans leurs aspects pratiques. À cet égard, ils s'attardent beaucoup plus aux motifs avancés par les employeurs pour justifier l'utilisation d'un moyen de surveillance plus intrusif. Les tribunaux s'interrogent sur la légitimité des objectifs poursuivis par l'employeur ainsi que sur les motifs qui justifient une telle surveillance des personnes salariées. Lorsque la surveillance est effectuée hors travail et que la filature vise à prévenir une fraude,

l'objectif visé relève non seulement des intérêts de l'employeur, mais aussi de l'ordre public. C'est pourquoi, la légitimité de l'objectif poursuivi par l'employeur est pratiquement reconnu d'emblée dans ces situations. Avant d'avoir recours à la filature, l'employeur doit avoir des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement du salarié. Parmi les motifs raisonnables se trouvent notamment : un lourd dossier d'absentéisme, le refus d'assignations temporaires, les certificats médicaux vagues et la divergence des opinions médicales. Il ressort de la jurisprudence que l'employeur n'est pas toujours obligé de recourir à la contre-expertise médicale avant de procéder à une filature. Par contre, l'employeur doit mettre en preuve des motifs sérieux qui vont plus loin que le simple dossier d'absentéisme de la personne salariée pour justifier une filature sans contre-expertise médicale. La proportionnalité de l'atteinte au droit à la vie privée s'évalue par rapport à l'atteinte minimale à ce droit. Dans les cas de filature, elle est acceptée si elle a été faite dans un lieu où la personne se trouve au vu et au su de tous et qu'elle est limitée dans le temps à ce qui est nécessaire pour vérifier s'il y a fraude.

Dans les cas de la surveillance au travail, la légitimité des objectifs poursuivis par l'employeur est rarement remise en question par les tribunaux. Ceux-ci reconnaissent sans trop d'hésitations et de questionnements que l'employeur a un intérêt légitime à protéger ses biens contre le vol, le vandalisme et à contrôler le travail de ses salariés. Lorsque l'employeur possède des biens faciles à dérober, dangereux ou de grande valeur, l'employeur est justifié d'utiliser un moyen de surveillance plus intrusif. Lorsque l'employeur recherche un ou des coupables, il doit être aux prises avec un réel problème de vols ou de vandalisme répétitif afin d'utiliser des moyens de surveillance plus intrusifs. En outre, les tribunaux se posent rarement la question concernant les autres moyens de surveillance moins intrusifs qu'un employeur pourrait utiliser pour atteindre l'objectif visé. Très souvent, la question est éludée parce que d'emblée, les tribunaux assument qu'il n'existe tout simplement pas d'autres moyens de surveillance moins intrusifs et tout aussi efficaces. Malgré le fait que le droit à la vie privée soit pratiquement nié par la jurisprudence du travail, on constate que les tribunaux s'interrogent de façon plus ou moins approfondie, selon les cas, sur la proportionnalité

du moyen de surveillance utilisé. Ainsi, on remarque que la proportionnalité du moyen de surveillance intrusif est étroitement liée aux objectifs poursuivis et aux motifs avancés par un employeur.

En somme, les tribunaux font une analyse du droit à la vie privée qui reste très près de la preuve qui leur est présentée. Ils s'interrogent de façon plus ou moins approfondie, selon les cas, sur le bien fondé des moyens de surveillance plus intrusifs utilisés par les employeurs. La jurisprudence telle qu'elle existe présentement apparaît peu contraignante quant aux moyens de surveillance que les employeurs peuvent utiliser particulièrement lorsqu'il s'agit de protéger leurs biens ou encore les personnes qui travaillent. Face à une prolifération toujours grandissante de moyens de surveillance plus intrusifs au travail et compte tenu des objectifs pour lesquels ils sont utilisés dans les organisations, le droit à la vie privée des personnes salariées reste une problématique sérieuse. En effet, il convient de se demander jusqu'où les employeurs sont prêts à aller pour protéger leurs biens et leur entreprise. Dans un avenir rapproché, les employeurs pourront-ils exiger que leurs salariés se soumettent, par exemple, à une fouille corporelle complète ou bien les soumettre à une surveillance constante et ce tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du lieu de travail? De plus, qu'en est-il des téléphones cellulaires, agendas électroniques et portables qui appartient aux salariés et que ceux-ci utilisent sur les lieux du travail? Les employeurs pourront-ils exiger de connaître le contenu de ces appareils électroniques?

Pour éviter ces situations et pour que ce droit évolue dans le contexte des relations du travail, il faudra une prise de conscience plus générale quant à la place qu'il doit occuper. On peut certes souhaiter que les tribunaux se penchent sur ce droit de façon plus approfondie lorsqu'il est allégué devant eux. Mais, ils ne pourront le faire que dans la mesure où ils auront le sentiment que les personnes qui réclament ce droit sont convaincues de son existence au travail. Or dans l'état actuel des connaissances, on en est encore à se demander s'il existe. Il reste donc beaucoup de travail à faire sur les plans théoriques et pratiques pour que le droit à la vie privée soit justement reconnu alors que les salariés sont au travail.

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

BENYEKHFLEF K., *La protection de la vie privée dans les échanges internationaux d'informations*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1992, 475p.

BERNIER L., L. GRANOSIK, J-F. PEDNEAULT, *Les droits de la personne et les relations de travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1997

D'AOUST C., L. LECLERC, G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires : Étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie 13, Montréal, Publications de l'École de Relations Industrielles de l'Université de Montréal, 1982,484p.

LAPRISE G. *Les outils du raisonnement et de la rédaction juridiques*, Montréal, Les éditions Thémis, 2000, 261p.

LEFEBVRE S., *Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec*, Marseille, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 1998, 266p.

MILLER A., *The Assault on Privacy-Computers, Data Banks and Dossiers*, Ann Arbor (Michigan), University of Michigan Press,1971, 333p.

NADEAU A.-R., *Vie privée et droits fondamentaux*, Cowansville, les Éditions Yvon Blais, 2000, 578p.

O'BRIEN J., *Introduction aux systèmes d'information : un outil essentiel pour l'entreprise branchée*, Montréal, les Éditions de la Chenelière, 2001, 556p.

WESTIN A., *Privacy and Freedom*, New York, Atheneum, 1967, 487p.

ARTICLES

BENYEKHFLEF K., « Les dimensions constitutionnelles du droit à la vie privée» dans TRUDEL P. et F. ABRAN, *Droit du public à l'information et vie privée : deux droits irréconciliables*, Montréal, Les éditions Thémis, 1992, 17-43.

D'AOUST C., « L'électronique et la psychologie dans l'emploi» dans NADEAU D. et B. PELLETIER, *Relation d'emploi et droits de la personne : évolution et tensions !*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1993, 35-50.

DELWAIDE K., « La protection de la vie privée et les nouvelles technologies : l'accès au courrier électronique des employés par un employeur », *Congrès annuel du Barreau du Québec*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1997, 598-635.

DUPONT R. L. LESAGE, « Le droit au respect de la vie privée en milieu de travail : impact du Code Civil du Québec et de la loi 68 », *Congrès annuel du Barreau du Québec*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1995, 545-592.

ÉVANGÉLISTE M., « Les affaires Bridgestone/Firestone et Ville de Mascouche : la Cour d'appel rompt avec la jurisprudence du travail et fixe des balises. Mais où en sommes-nous ? », *Développements récents en droit du travail 2000*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, les Éditions Yvon Blais, 2000, 251-278.

FRIED C., « Privacy » (1968) 77 *Yale L. J.* 475-501.

GLENN H. P., « Le droit au respect de la vie privée » (1979) 39 *R. du B.* 879-916.

PERREAULT R., « L'adoption d'une politique d'utilisation du courrier électronique et d'Internet : où est le bogue ? », *Développements récents en droit du travail 2000*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2000, 71-98.

TURMEL B., « Le droit de fouille en milieu de travail », dans NADEAU D. et B. PELLETIER, *Relation d'emploi et droits de la personne : Évolutions et tensions !*, Cowansville, les Éditions Yvon Blais, 1993, 51-74.

MONDOUX A., « Les nouvelles générations de virus sont plus vulnérables », *Journal des Affaires*, 22 mars 2003, 68.

MORGAN C., « Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use » (1999) 44 *Mc Gill L. J.* 849-902.

MORIN F., « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » (2000) 55 *RI* 725-745.

SARRA J., « Employee use of E-mail and the Internet : An Arbitrator perspective », *Labour Arbitration Yearbook*, Toronto, Lancaster House, 2002, 11-31.

VEILLEUX D., « Le droit à la vie privée - Sa portée face à la surveillance de l'employeur » (2000) 60 *R. du B.* 3-46.

WARREN S. L. D. BRANDEIS, « The Right to Privacy » (1890) 5 *Harv. L.J.* 3-16.

RAPPORTS, ÉTUDES ET OPINIONS JURIDIQUES

CARPENTIER D., *Surveillance par camera vidéo sur les lieux de travail : compatibilité avec la Charte*, Montréal, Commission des droits et libertés de la personne, 1995, 10p.

CHEVRIER A., *Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail*, Montréal, Colloque de l'Association québécoise pour le développement de l'information juridique (AQDIJ) sur l'impact des nouvelles technologies sur le droit du travail, 2000, 51p.

COUTU M. *Fouilles des véhicules et des effets personnels des travailleurs à la sortie d'une mine-compatibilité avec la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, Commission des droits et libertés de la personne, 1988, 12p.

COUTU M., *Filature et surveillance des salariés absents pour raison de maladie : conformité à la Charte*, Montréal, Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse, 1999, 17p.

GEIST M., *Surveillance des ordinateurs et du courrier électronique en milieu de travail au Canada : de l'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée à la surveillance raisonnable*, Document préparé pour le conseil de la magistrature, Ottawa, Université d'Ottawa, Faculté de droit, 2003, 62p.

LAPORTE M., *Rapport d'enquête sur l'utilisation de caméras de surveillance par des organismes publics dans les lieux publics*, Montréal, La Commission d'accès à l'information du Québec, 2003, 16p.

LENFANT J., *Le droit à la vie privée s'étend-il à l'utilisation du courriel par un employé dans le cadre de ses fonctions? Analyse de la doctrine, législation, jurisprudence et autres normes*, Montréal, Faculté de droit de l'Université de Montréal, réalisé sous la direction de professeur K. BENYEKHLIF, 2000, 35p.

STODDART J., *Le projet de loi no 161 loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, Montréal, La Commission d'accès à l'information du Québec, 2000, 5p.

JURISPRUDENCE CITÉE

Aubry c. Éditions Vice-Versa inc., [1998] 1 R.C.S. 591.

Godbout c. Longueuil (Ville), [1997] 3 R.C.S. 844.

Hunter c. Southam inc., [1984] 2 R.C.S. 145.

R. c. Dymont, [1988] 2 R.C.S. 417.

R. c. Duarte, [1990] 1 R.C.S. 30.

Griswold c. Connecticut, (1965) 381 U.S. 479.

ANNEXE A

LISTE DE LA
JURISPRUDENCE
ANALYSÉE

SURVEILLANCE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL :

- 1- *L'Alliance de la fonction publique du Canada c. Musée des Beaux-Arts du Canada*, 5 novembre 2002 (T.A.).
- 2- *Association canadienne des employés de téléphone c. Bell Canada*, T.A., 7 janvier 2000.
- 3- *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 987 c. Les entreprises Cara limitée*, [1984] T.A. 10.
- 4- *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*, T.A., 20 décembre 2002.
- 5- *Association des pompiers de Laval c. Ville de Laval*, D.T.E. 95T-74 (T.A.)
- 6- *L'Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec c. Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, [1993] T.A. 1021
- 7- *Bombardier Inc. Canadair c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge de l'avionnerie de Montréal, loge 712, C.T. C./F.T.Q.*, [1996] T.A. 251.
- 8- *Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité c. Canfarge limitée*, [1982] T.A., 316.
- 9- *Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers, travailleurs d'usines c. Canapar Ltée*, [1985] T.A. 606.
- 10- *Liberty Smelting Works (1962) LTD c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA) local 1470*, T.A., 23 août 1972.
- 11- *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 c. Glopak inc.*, [2000] R.J.D.T. 1841.
- 12- *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 c. Radio Carillon taxi inc.*, D.T.E. 99T-429 (T.A.).
- 13- *Roy c. Saulnier*, [1992] R.J.Q. 2419 (C.A.).
- 14- *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec) inc.*, [2001] R.J.Q. 1111 (C.A.).

- 15- *Sylvain Blais c. La Société des loteries vidéos du Québec inc.*, C.R.T., 9 janvier 2003.
- 16- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 522 c. CAE Électronique Ltée*, [2000] R.J.D.T. 327 (T.A.).
- 17- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 303 c. Ville d'Outremont*, D.T.E. 92T-57 (T.A.).
- 18- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2808 (employés de bureaux) c. Le journal de Montréal, une division de communication de Québecor inc.*, T.A., 4 septembre 2001.
- 19- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Ville de Montréal*, D.T.E. 96T-850 (T.A.).
- 20- *Syndicat canadien des officiers de la marine marchande c. Service d'entretien Montcalm-Complexe Desjardins*, D.T.E. 93T-950 (T.A.).
- 21- *Syndicat des employés du C.L.S.C. les Forges (CSN) c. C.L.S.C. les Forges*, [1997] T.A. 667-679.
- 22- *Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ c. La Société d'alcool du Québec*, T.A., 14 décembre 1982.
- 23- *Le Syndicat des employés de Poulies Maska inc. c. Les Poulies Maska inc.*, D.T.E. 2001T-620 (T.A.).
- 24- *Syndicat indépendant des salariés outils Québec c. Corporation outils Québec*, [1992] T.A. 646.
- 25- *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique local 6254 c. Mines Wabush*, D.T.E. 96T-224 (T.A.).
- 26- *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 9291 c. Minerais Lac Limitée la mine Doyon*, D.T.E. 93T-928 (T.A.).
- 27- *Syndicat des salariés de garage (CSD) c. Garaga inc.*, D.T.E. 2002T-1100 (T.A.).
- 28- *Syndicat des technologues en radiologie du Québec c. Centre hospitalier de Buckingham*, D.T.E. 2002T-884.
- 29- *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers-unis Métro-Richelieu (C.S.N.) c. Épiciers-unis Métro-Richelieu*, T.A., 18 juin 1993.

- 30-*Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 c. Steinberg inc.*, D.T.E. 89T-581 (T.A.).
- 31-*Syndicat des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 c. Le groupe U.S.C.*, T.A., 20 mai 1999.
- 32-*Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section local 503 c. Supermarchés G.P.inc.*, T.A., 29 mars 1998.
- 33-*Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, section locale 107 c. le groupe Rona Dismat inc.*, D.T.E. 91T-841 (C.S.).
- 34-*Syndicat des travailleurs et des travailleuses des magasins Provigo Port-Cartier (CSN) c. Provigo distribution inc. Division Chicoutimi/secteur détail*, T.A., 17 décembre 1992.
- 35-*Syndicat des travailleurs de Mométal (CSN) c. Mométal inc.*, T.A., 27 juillet 2001.
- 36-*Syndicat des travailleurs de la mine Noranda c. Métallurgie du cuivre Noranda fonderie home*, D.T.E. 95T-1217 (T.A.).
- 37-*Syndicat des travailleurs de la mine Noranda c. Minéraux Noranda inc.*, D.T.E. 91T-241 (T.A.).
- 38-*Syndicat des travailleurs et travailleuses des stationnements du Québec (CSN) c. Société Parc-Auto du Québec*, D.T.E. 99T-1093 (T.A.).
- 39-*Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Vifan Canada inc. c. Vifan Canada inc.*, D.T.E. 2002T-208 (T.A.).
- 40-*Travailleurs canadiens de l'automobile, section locale 4511 c. Pièces et services Hochelaga-Maisonneuve*, [1996] T.A. 585.
- 41-*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 504 c. Provigo Distribution inc., Les Supermarchés Provigo*, [1996] T.A. 38.
- 42-*Union des artistes c. Productions service de loisirs Belle-Montagne inc.*, [1990]T.A. 695.
- 43-*Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 c. Brasserie Labatt Ltée (Montréal)*, [1999] R.J.D.T. 648 (T.A.).
- 44-*Ville de Sept-Iles c. Micheline Thibodeau et Commission municipale du Québec*, 27 octobre 1997 (C.A.).

SURVEILLANCE EN DEHORS DES LIEUX DE TRAVAIL :

- 45-Cadieux Denis c. *Le service de Gaz naturel Laval inc.*, [1991] R.J.Q. 2490.
- 46-Compagnie d'assurance Standard Life c. *Rénald Rouleau*, D.T.E. 95T-662 (C.S.).
- 47-Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1604 c. *Compagnie de protection électrique Dominion*, [1988] T.A. 924.
- 48-Fraternité des policiers de Lachute inc. c. *Ville de Lachute*, D.T.E. 95T-717 (T.A.).
- 49-Houle c. *Mascouche (Ville de)*, 98T-135 (C.S.).
- 50-Houle c. *Mascouche (Ville de)*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.).
- 51-Ménard Richard c. *Quénord inc.*, [1990] T.A. 707.
- 52-Les métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6617 c. *La Cie Kotmatsu International (Canada) inc.*, D.T.E. 2002T-844 (T.A.).
- 53-Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec-RETAQ (FAS-CSN) c. *Coopérative des techniciens ambulanciers de la Montérégie*, [1995] T.A. 856.
- 54-Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier c. *Induspac, division Corrugé inc.*, [2000] R.J.D.T. 837 (T.A.).
- 55-Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Société de transport de la ville de Laval (CSN) c. *Société de transport de la ville de Laval*, [1999] R.J.D.T. 996 (T.A.); requête en révision judiciaire rejetée, C.S., 27 avril 1999; appel rejeté 2001T-235; requête pour autorisation de pourvoi C.S.C.
- 56-Syndicat de l'industrie de journal du Québec inc. *Distribution (CSN) c. La Presse Ltée*, D.T.E. 2000T-1167 (T.A.).
- 57-Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. *Sovea Auto Ltée*, [2002] 2002T-707 (T.A.); confirmée 2003T-85 (C.S.).
- 58-Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 382 c. *Aliments Culinar*, D.T.E. 1997T-1402 (T.A.).

- 59-Syndicat national des travailleurs et des travailleuses des pâtes et papiers d'Alma inc., c. Abitibi-Price inc. [1997] T.A. 561.
- 60-Syndicat professionnel des ingénieurs de Hydro-Québec c. Hydro-Québec, [1992] T.A. 15.
- 61-Syndicat du transport de Montréal (CSN) c. La société de transport de la communauté urbaine de Montréal, T.A., 4 décembre 2001..
- 62-Syndicat des travailleurs d'abattoir de volaille de St-Jean-Baptiste (CSN) c. Unidindon inc., [2000] 2000T-368 (T.A.); confirmé [2000] R.J.D.T. 965 (C.S.); appel rejeté le 3 novembre 2000.
- 63-Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Bacon InterAmérica c. Bacon América inc. et Bacon Internationale inc., T.A., 20 novembre 2001.
- 64-Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Bridgestone/Firestone Canada inc., [1995] T.A. 505.
- 65-Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau et Bridgestone/Firestone Canada inc., C.S., 16 août 1995.
- 66-Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau et Bridgestone/Firestone Canada inc., [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).
- 67-Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la scierie de Maniwaki (CSN) c. Manifor-Bowater Maniwaki, T.A., 26 juillet 2000.
- 68-Union des employés de commerce, local 501 c. Provigo (Distribution) inc., Division-Montréal/Secteur gros, [1987] T.A. 90.

ANNEXE B

GRILLE D'ANALYSE

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
1		X		X							X	
2		X		X							X	
3		X		X							X	
4		X		X							X	
5		X		X						X		
6			X	X								X
7		X		X							X	

# Décision	Attente raisonnable de vie privée							
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors domicile	Hors travail		Au travail		
				Au domicile				
				À l'intérieur	À l'extérieur	Aire de travail	Poste de travail	
							ouvert	Fermé
1	musée	archiviste						
2	télécommunication	technicien						
3	alimentaire	journalier						
4	gouvernementale	juriste						
5	municipale	pompier						
6	hôpital	diététicienne						x
7	usine	ouvrier						

# Décision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone			Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée				
1							x	x		
2							x	x		
3										
4							x	x		
5				x						
6										
7	x									

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité			
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)		Sécurité		
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Personnes		Biens			
									oui	non	oui	non		
1						X				X	X			
2						X				X	X			
3							X			X	X			
4						X				X	X			
5			X							X		X		
6				X						X	X			
7				X						X		X		

# Décision	Rationalité																
	Légitimité (objectif visé)						Nécessité										
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables										
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement		Perte de temps au travail		
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
1		X	X			X		X		X	X			X		X	Non
2		X	X			X		X		X	X			X		X	
3	X		X			X	X		X		X			X		X	
4		X	X			X		X		X	X			X		X	
5		X	X		X			X		X	X			X		X	
6	X		X			X	X		X		X			X		X	
7		X	X			X		X		X	X			X		X	

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité		Temps		Personne									
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
1	x				x			x	x			x		x
2	x				x			x	x			x		x
3	x					x			x			x		x
4	x				x			x	x			x		x
5	x					x		x	x			x		x
6		x		x				x	x			x		x
7		x		x				x	x			x		x

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
1		X		X		X		X		X		X		X
2		X		X		X		X		X		X		X
3		X	X			X		X		X		X		X
4		X		X		X	X			X		X		X
5		X		X		X	X			X		X		X
6		X		X		X	X		X		X		X	X
7		X		X	X		X	X		X		X		X

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal						Types de contestation		
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
8		X		X							a.5 CDLP	a.46 CDLP
9		X		X							X	
10		X		X								X
11		X		X								X
12		X		X								X
13		X						X			X	
14	X				X			X			X	

# Décision	Attente raisonnable de vie privée								
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors domicile		Au domicile		Aire de travail	Au travail	
Hors travail			Au domicile	À l'intérieur	À l'extérieur	ouvert		Fermé	
8	construction	électricien							
9	construction	charpentier							
10	usine	journalier				x			
11	usine	journalier				x			
12	Bureau de taxi	réparitrice							x
13	magasin	réceptionniste							
14	temple	prêtre							

# Décision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone			Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée				
8										
9										
10										
11										
12										
13				x						
14				x						

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité			
	Activités surveillées		Moyens de surveillance								Légitimité (objectif visé)			
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Sécurité					
									Personnes		Biens			
									oui	non	oui	non		
8							x			x	x			
9							x			x	x			
10	x			x						x	x			
11	x			x						x	x			
12		x		x					x		x			
13			x							x	x			
14			x							x	x			

# Décision	Rationalité																
	Légitimité (objectif visé)						Nécessité										
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables										
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement		Perte de temps au travail		
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
8	x			x		x		x		x		x		x			x
9	x			x		x				x		x		x			x
10	x			x		x				x		x		x			x
11	x			x		x				x		x		x			x
12		x				x		x		x		x		x			x
13	x		x			x		x		x		x		x			x
14	x			x		x				x		x		x			x

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité				Temps				Personne					
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
8	x					x	x			x		x		x
9	x					x	x			x		x		x
10	x				x		x			x		x		x
11	x				x		x			x		x		x
12	x					x		x				x		x
13	x					x	x			x		x		x
14		x		x		x	x		x		x		x	x

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
8		X	X			X		X		X		X	X	
9		X	X			X		X		X		X	X	
10		X		X		X		X	X			X	X	
11		X		X		X		X	X			X	X	
12		X		X		X		X	X			X	X	
13		X		X		X		X	X			X	X	
14		X		X		X		X	X			X	X	

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
15		X			X						a.5 CDLP	a.46 CDLP
16		X		X							X	
17		X		X								X
18		X		X							X	
19		X		X							X	
20		X		X								X
21		X		X							X	

# Décision	Attente raisonnable de vie privée							
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors domicile	Hors travail		Aire de travail	Au travail	
				Au domicile			Poste de travail	
				À l'intérieur	À l'extérieur		ouvert	Fermé
15	gouvernemental	technicien						
16	Usine	superviseur						
17	municipal	concierge				x		
18	Imprimerie	technicien						
19	municipal	Col bleu						
20	Entretien ménager	concierge				x		
21	C.L.S.C.	Agent de ressources humaines						

# Décision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone			Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée				
15							x	x		
16							x	x		
17										
18							x	x		
19										
20									x	
21									x	

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité			
	Activités surveillées			Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)			
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Personnes		Biens			
									oui	non	oui	non		
15						X				X	X			
16						X				X	X			
17		X		X						X	X			
18						X				X	X			
19		X					X			X	X			
20				X						X		X		
21			X							X		X		

# Décision	Rationalité															
	Légitimité (objectif visé)						Nécessité									
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables									
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement		Perte de temps au travail	
					Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
15		X		X		X		X		X		X		X		X
16		X		X		X		X		X		X		X		X
17	X			X		X	X			X		X		X		X
18				X		X		X		X		X		X		X
19		X		X		X		X		X		X		X		X
20		X		X		X		X		X		X		X		X
21		X		X		X		X		X		X		X		X

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité		Temps		Personne									
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
15	X				X			X		X		X		X
16	X				X			X		X		X		X
17	X				X			X		X		X		X
18	X				X			X		X		X		X
19	X				X			X		X		X		X
20	X					X		X		X		X		X
21	X				X			X		X		X		X

Proportionnalité

	Personnes										Lieu			
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
15	X			X	X		X			X		X	X	
16	X			X	X		X			X		X	X	
17	X			X	X		X	X	X			X	X	
18	X			X	X		X			X		X	X	
19	X		X		X		X	X	X			X	X	
20	X			X	X		X			X		X	X	
21	X			X	X		X			X		X	X	

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
											a.5 CDLP	a.46 CDLP
22		X		X								X
23	X			X								X
24		X		X							X	
25		X		X							X	
26	X			X							X	
27		X		X								X
28		X		X								X

# Décision	Attente raisonnable de vie privée							
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors domicile		Au domicile		Au travail	
Hors domicile			À l'intérieur	À l'extérieur	Aire de travail	Poste de travail	Fermé	
22	magasin	caissier					x	
23	usine	journalier				x		
24	usine	journalier						
25	mine	journalier						
26	mine	journalier						
27	usine	journalier				x		
28	hôpital	radiologue				x		

# Décision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone			Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée				
22									X	
23										
24										X
25										X
26										X
27										
28										

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité		
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)			
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Sécurité				
									Personnes		Biens		
									oui	non	oui	non	
22				X						X	X		
23		X		X						X	X		
24							X			X	X		
25							X			X	X		
26							X			X	X		
27		X		X						X	X		
28		X		X						X	X		

# Décision	Rationalité										Nécessité			
	Loyauté		Dignité		Rendement		Vol		Fraude		Motifs raisonnables		Perte de temps au travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
							Oui	Non	Oui <td>Non</td> <td>Oui</td> <td>Non</td> <td>Oui</td> <td>Non</td>	Non	Oui	Non	Oui	Non
22	X			X		X		X				X		X
23	X			X		X	X			X		X		X
24	X			X		X	X		X		X		X	X
25	X			X		X	X		X		X		X	X
26	X			X		X	X		X		X		X	X
27	X			X		X	X	X		X		X		X
28	X			X		X	X	X		X		X		X

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité		Temps		Personne				Personnes					
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
22	X				X		X	X				X		X
23	X				X		X	X		X		X		X
24	X					X	X			X		X		X
25	X					X	X			X		X	X	
26	X					X	X			X		X	X	
27	X					X	X			X		X	X	
28		X				X	X			X		X	X	

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
22		X		X	X		X			X			X	X
23		X		X		X		X		X			X	X
24		X		X		X		X		X			X	X
25		X		X		X		X		X			X	X
26		X		X		X		X		X			X	X
27		X		X		X		X		X			X	X
28		X		X		X		X		X			X	X

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
29		X		X							a.5 CDLP	X
30		X		X							X	
31		X		X								X
32		X		X								X
33		X					X				X	
34		X		X							X	
35		X		X							X	

# Décision	Attente raisonnable de vie privée							
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors travail		Au travail			
Hors domicile			Au domicile		Aire de travail	Poste de travail		
			À l'intérieur	À l'extérieur		ouvert	Fermé	
29	Commerce de détail	journalier				x		
30	Commerce de détail	journalier						
31	Commerce de détail	vendeuse				x		
32	Commerce de détail	journalier				x		
33	Commerce de détail	journalier						
34	Commerce de détail	journalier						
35	usine	journalier						

# Decision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone			Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée				
29										
30										
31										
32										
33										
34										
35										

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité		
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)			
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Sécurité				
									Personnes	Biens			
									oui	non	oui	non	
29		x		x						x	x		
30							x			x	x		
31		x		x						x		x	
32		x		x						x	x		
33							x			x	x		
34							x			x	x		
35								x		x		x	

# Décision	Rationalité										Nécessité			
	Loyauté		Dignité		Rendement		Vol		Fraude		Motifs raisonnables		Perte de temps au travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
29	X			X		X			X		X			X
30	X			X		X			X		X			X
31		X		X	X			X		X	X		X	
32	X			X		X	X		X		X	X		X
33	X			X		X	X		X		X	X		X
34	X			X	X		X		X	X		X		X
35		X		X	X			X		X		X		X

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité				Temps				Personne					
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
29	X				X			X		X		X		X
30	X					X	X		X			X		X
31	X				X		X		X			X		X
32	X				X		X		X			X	X	
33	X					X	X			X		X		X
34	X					X	X		X			X		X
35		X	X		X		X		X			X		X

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
29		X		X		X		X		X		X	X	
30		X	X										X	X
31		X		X		X				X			X	X
32		X		X		X				X			X	X
33		X	X										X	X
34		X	X										X	X
35		X		X		X		X					X	X

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
36		X		X							X	
37		X		X							X	
38		X		X								X
39		X		X								X
40		X		X								X
41		X		X								X
42		X		X							X	

# Décision	Attente raisonnable de vie privée						
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors travail		Au travail		
Hors domicile			Au domicile		Aire de travail	Poste de travail	
			À l'intérieur	À l'extérieur		ouvert	Fermé
36	mine	journalier					
37	Mine	journalier					
38	Entretien ménager	concierge			x		
39	usine	journalier			x		
40	garage	journalier			x		
41	Commerce de détail	caissière				x	
42	théâtre	acteur					

# Décision	Attente raisonnable de vie privée								
	Au travail			Activités surveillées					
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone		Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée			
36									
37									
38								X	
39								X	
40									
41								X	
42									

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité		
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)			
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Sécurité				
									Personnes	Biens			
									oui	non	oui	non	
36							X			X	X		
37							X		X		X		
38				X						X	X		
39				X						X		X	
40		X		X						X	X		
41		X		X						X	X		
42			X							X		X	

# Décision	Rationalité																
	Légitimité (objectif visé)					Nécessité											
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables										
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement		Perte de temps au travail		
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
36	x			x		x		x		x		x		x			x
37	x			x		x		x		x		x		x			x
38			x	x		x				x		x		x			x
39			x							x		x		x			
40		x				x				x		x		x			x
41		x				x				x		x		x			x
42		x				x				x		x		x			x

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité				Temps				Personne					
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
36	X					X	X			X		X	X	
37	X					X	X			X		X	X	
38	X					X	X			X	X			X
39		X		X		X	X			X	X	X	X	
40	X					X	X				X	X	X	
41	X					X		X	X	X		X	X	X
42	X			X		X	X		X	X		X	X	X

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
36		X	X			X		X			X		X	
37		X	X			X		X			X		X	
38		X		X		X		X			X		X	
39		X		X		X		X		X		X	X	
40		X		X		X		X		X		X	X	
41		X		X		X		X				X	X	
42		X		X		X		X				X	X	

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
											a.5 CDLP	a.46 CDLP
43		X		X								X
44		X						X			X	
45		X		X							X	
46		X					X				X	
47		X		X						X		
48		X		X						X		
49		X					X				X	

# Décision	Attente raisonnable de vie privée							
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors domicile		Hors travail		Au travail	
			Hors domicile	Au domicile	À l'intérieur	À l'extérieur	Aire de travail	Poste de travail
						ouvert	Fermé	
43	usine	journalier						
44	municipale	greffière						
45	usine	journalier						
46	assurances	vendeur						
47	construction	électricien	X					
48	municipale	policier			X			
49	municipale	technicienne						

# Décision	Attente raisonnable de vie privée								
	Au travail			Activités surveillées					
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone		Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée			
43			x						
44									
45									
46									
47									
48									
49									

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité			
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)				
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Personnes		Biens			
									oui	non	oui	non		
43		X		X						X	X			
44		X	X							X		X		
45		X	X							X		X		
46		X	X							X		X		
47		X			X					X		X		
48		X			X					X		X		
49		X	X							X		X		

# Décision	Rationalité													
	Légitimité (objectif visé)						Nécessité							
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables				Perte de temps au travail			
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement	
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
43	x			x		x		x	x				x	
44	x			x		x		x	x				x	x
45	x			x		x		x	x				x	x
46	x			x		x		x	x				x	x
47	x			x		x		x	x				x	x
48	x			x		x		x	x				x	x
49	x			x		x		x	x				x	x

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité				Temps				Personne					
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
43	X				X			X		X		X		X
44	X				X		X		X			X		X
45	X				X		X		X			X		X
46	X				X		X		X			X		X
47	X				X		X		X			X		X
48	X				X		X		X			X		X
49	X				X		X		X			X		X

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
43		X		X		X		X		X		X		X
44		X		X		X		X		X		X		X
45		X		X		X		X		X		X		X
46		X		X		X		X		X		X		X
47		X		X		X		X		X		X		X
48		X		X		X		X		X		X		X
49		X		X		X		X		X		X		X

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
											a.5 CDLP	a.46 CDLP
50		X						X			X	
51		X		X						X		
52		X		X						X		
53		X		X						X		
54		X		X						X		
55		X		X						X		
56		X		X						X		

# Décision	Attente raisonnable de vie privée							
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors domicile		Au domicile		Au travail	
Hors domicile			Au domicile	À l'intérieur	À l'extérieur	Aire de travail	Poste de travail	
50	municipale	technicienne		x			ouvert	Fermé
51	usine	journalier	x					
52	usine	journalier			x			
53	Hôpital	ambulancier	x					
54	usine	journalier	x					
55	municipal	chauffeur			x			
56	journal	journalier	x					

# Décision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone			Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée				
50				x						
51										
52										
53										
54										
55										
56										

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité		
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)			
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Personnes		Biens		
									oui	non	oui	non	
50			X							X		X	
51		X			X					X		X	
52		X			X					X		X	
53		X			X					X		X	
54		X			X					X		X	
55		X			X					X		X	
56		X			X					X		X	

# Décision	Rationalité																
	Légitimité (objectif visé)						Nécessité										
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables										
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement		Perte de temps au travail		
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
50	x			x		x		x						x			x
51	x			x		x		x						x			x
52	x			x		x		x						x			x
53	x			x		x		x						x			x
54	x			x		x		x						x			x
55	x			x		x		x						x			x
56	x			x		x		x						x			x

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité		Temps		Personne				Personnes					
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
50	X				X		X		X		X			X
51	X				X		X		X		X			X
52	X				X		X		X		X			X
53	X				X		X		X		X			X
54	X				X		X		X		X			X
55	X				X		X		X		X			X
56	X				X		X		X		X			X

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
50	X			X	X		X			X				X
51	X			X	X		X			X				X
52	X		X		X		X			X		X		X
53	X			X	X		X			X		X		X
54	X			X	X		X			X		X		X
55	X			X	X		X			X		X		X
56	X			X	X		X			X		X		X

GRILLE D'ANALYSE

# Décision	Dispositif			Tribunal							Types de contestation	
	Accueilli	Rejeté	En partie	Arbitre	CRT	CQ	CS	CA	CSC	Moyen de preuve (a.2858 C.c.Q.)	Conditions de travail	
57		X		X						X		
58		X		X						X		
59		X		X						X		
60		X		X							X	
61		X		X						X		
62		X		X						X		
63		X		X						X		

Décision

Attente raisonnable de vie privée

	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors travail				Au travail	
			Hors domicile	Au domicile		Aire de travail	Poste de travail	
				À l'intérieur	À l'extérieur		ouvert	Fermé
57	garage	mécanicien			x			
58	usine	journalier	x					
59	usine	journalier	x					
60	Hydro-Québec	ingénieur						
61	municipal	Chauffeur			x			
62	abattoir	journalier	x					
63	usine	journalier	x					

# Décision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone			Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes
				Contenu	Nb.	Durée				
57										
58										
59										
60				x						
61										
62										
63										

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité			
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)				
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Personnes		Biens			
									oui	non	oui	non		
57		X			X					X		X		
58		X			X					X		X		
59		X			X					X		X		
60			X							X		X		
61		X			X					X		X		
62		X			X					X		X		
63		X			X					X		X		

# Décision	Rationalité																
	Légitimité (objectif visé)						Nécessité										
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables										
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement		Perte de temps au travail		
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
8	x			x		x		x	x					x		Non	x
9	x			x		x		x	x					x			x
10	x			x		x		x	x					x		x	
11	x			x		x		x	x					x			x
12	x			x		x		x	x					x			x
13	x			x		x		x	x					x			x
14	x			x		x		x	x					x			x

# Decision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité				Temps				Personne					
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
57	X					X	X			X		X		X
58	X					X	X			X		X		X
59	X					X	X			X		X		X
60	X					X	X			X		X		X
61	X					X	X			X		X		X
62	X					X	X			X		X		X
63	X					X	X			X		X		X

# Décision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
57		X		X		X		X		X		X		X
58		X		X		X		X		X		X		X
59		X			X	X		X		X		X		X
60		X			X	X				X		X		X
61		X			X			X		X		X		X
62		X			X			X		X		X		X
63		X			X			X		X		X		X

# Decision	Attente raisonnable de vie privée							
	Nature de l'entreprise	Occupation	Hors travail				Au travail	
Hors domicile			Au domicile		Aire de travail	Poste de travail		
			À l'intérieur	À l'extérieur		ouvert	Fermé	
64	usine	journalier	x					
65	usine	journalier	x					
66	usine	journalier	x					
67	scierie	journalier		x				
68	Commerce de détail	journalier	x					

# Décision	Attente raisonnable de vie privée									
	Au travail			Activités surveillées						
	Toilettes	Salle de repos	Vestiaire	Utilisation du téléphone		Courriel	Internet	Exécution du travail	Personnes	
				Contenu	Nb.	Durée				
64										
65										
66										
67										
68										

# Décision	Attente raisonnable de vie privée										Rationalité			
	Activités surveillées		Moyens de surveillance							Légitimité (objectif visé)				
	Déplacements	Agissements	Audio	Vidéo	Filature	Informatique	Fouille	Biométrie	Personnes		Biens		Sécurité	
									oui	non	oui	non		
64		X			X					X		X		
65		X			X					X		X		
66		X			X					X		X		
67		X			X					X		X		
68		X			X					X		X		

# Décision	Rationalité																
	Légitimité (objectif visé)						Nécessité										
	Loyauté		Dignité		Rendement		Motifs raisonnables										
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Vol		Fraude		Vandalisme		Harcèlement		Perte de temps au travail		
							Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
64	x			x		x			x	x			x				x
65	x			x		x		x	x			x		x			x
66	x			x		x		x	x			x		x			x
67	x			x		x		x	x			x		x			x
68	x			x		x		x	x			x		x			x

# Décision	Rationalité				Proportionnalité									
	Nécessité		Temps		Personne		Personnes							
	Seul moyen		Autres moyens épuisés		Constante		Intermittente		Une personne		Certaines personnes		Toutes les personnes	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
64	X				X	X	X	X			X	X		X
65	X				X	X	X	X			X	X		X
66	X				X	X	X	X			X	X		X
67	X				X	X	X	X			X	X		X
68	X				X	X	X	X			X	X		X

# Decision	Proportionnalité													
	Personnes						Lieu							
	Elle-même		Les effets personnels		Un agissement		Certains agissements		Tous les agissements		Hors travail		Travail	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
64		x		x		x		x		x		x		x
65		x		x		x		x		x		x		x
66		x				x		x		x		x		x
67		x		x		x		x		x		x		x
68		x		x		x		x		x		x		x